



Avtalsförhandlingar

2025

Yrkanden Djursjukvårdsavtalet
Gröna arbetsgivare och
Seko Service- och Kommunikationsfacket

BAKGRUND OCH ALLMÄNNA FÖRUTSÄTTNINGAR

Vi står inför en omfattande avtalsrörelse under 2025 där de flesta centrala kollektivavtal ska förhandlas och nytecknas. Denna gång sker förhandlingarna i kölvattnet av flera tuffa år med hög inflation och stigande kostnadstryck. Utvecklingen har påverkat hushåll och företag i grunden och lett till att vi nu befinner oss i en långdragen lågkonjunktur med svag tillväxt och hög arbetslöshet. Det är av stor vikt att parterna värnar om en ökad sysselsättning och förbättrad internationell konkurrenskraft. I det rådande läget med hög arbetslöshet och svag konjunktur blir löneökningstakten särskilt viktig. Att Sverige förblir ett internationellt konkurrenskraftigt land är också avgörande för vår tillväxtförmåga.

Sverige befinner sig i en lågkonjunktur med förhoppningar om att vi ska gå mot ljusare tider. Dessvärre går inte återhämtningen i önskvärd takt. Ekonomin förväntas växa i måttlig takt under de kommande två åren, samtidigt som arbetslösheten är och förväntas hålla sig kvar på en hög nivå. I ett läge där var tolfte person inte tar sig in på arbetsmarknaden är det mycket viktigt att parterna inte bidrar till att göra det ännu svårare genom låglönesatsningar som leder till höjda trösklar in på arbetsmarknaden.

Djursjukvården har påverkats hårt av den ekonomiska åtstramning som många djurägare gjort i spåren av den kraftiga kostnadsutvecklingen. Hushållen har under flera år fått en mindre budget där konsekvenserna är minskad prioritering av förebyggande djursjukvård. I en högspecialiserad bransch med hög andel personalkostnader blir ett minskat kundunderlag extra kännbart mot kostnadsbilden. Den övergripande inriktningen för ett nytt avtal måste vara att främja utveckling, tillväxt, lönsamhet, konkurrenskraft och branschens attraktionskraft.



ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 2 ANSTÄLLNING INNGÅENDE OCH UPPHÖRANDE

Yrkas på nytt Mom. 8 enligt följande

Mom. 8. Utbetalning av slutlön och semesterersättning

Slutlön, inklusive semesterersättning, utbetalas senast vid det ordinarie löneutbetalningstillfället månaden efter den månad anställningen avslutats

§ 5 LÖNER, LÖNEÖKNINGAR OCH LÖNETILLÄGG

Mom. 3.1. Ersättningar för övertidsarbete

Sista stycket "Övertidsarbete beräknas per påbörjad halvtimme" ändras till:

"Övertidsarbete beräknas per fullgjord halvtimme, därvid skall all uppkommen övertid, för varje enskild arbetsdag, sammanräknas"

§ 6 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO

Löneavdrag vid *"tillfällig vård av barn"* punkten b) samt *"all annan frånvaro"* punkten c) under de första 14 frånvarodagarna görs utifrån den faktiskt planerade arbetstiden under frånvaroperioden istället för, som nu, genom ett schablonavdrag om 1/21 av gällande månadslön.

Ändringen (understruken text) görs genom att texten i § 6 punkt b) respektive c) får följande lydelse samt nedanstående förtydligande anmärkning:

- Vid frånvaro på grund av **tillfällig vård av barn**
- Under de första 14 kalenderdagarna av varje frånvarotillfälle görs ett avdrag motsvarande den faktiska frånvarotiden för **varje förlorad arbetsdag**



- Vid all annan frånvaro gäller följande
 - Om frånvaroperioden omfattar högst 14 kalenderdagar i en följd görs avdrag med ett belopp motsvarande den faktiska frånvarotiden för **varje förlorad arbetsdag**

Anm. Avdraget för den faktiska arbetstiden som frånvaron omfattar skall grundas på en timlön beräknad på den frånvarandes, vid frånvarotillfället gällande, månadslön/168.

För alla ledighetstyper a)-c) omfattande högst 14 dagar, yrkas följande förtydligande anmärkning:

Anmärkning: För ledighetstyperna a) – c) med frånvaroperioder omfattande högst 14 dagar där arbetspass spänner över två, på varandra följande, kalenderdygn görs timavdrag för det faktiska antalet frånvarotimmar i respektive kalenderdygn.

LÖNEBILAGA (Bilaga 2)

§ 2 SÄRSKILDA LÖNETILLÄGG

Nytt Mom. 3. Beredskapsersättning

Nuvarande Mom. 3. Ersättning för resa med egen bil i tjänsten omnumreras och i stället införs ett nytt **Mom. 3. Beredskapsersättning** med följande lydelse:

Med beredskap förstås tid då arbetstagaren beordras att hålla sig anträffbar i sin bostad eller på annan plats, där arbetstagaren kan nås per telefon eller annat av arbetsgivaren godkänt kommunikationssätt, för att infinna sig på arbetsstället inom, av arbetsgivaren, angiven tid.

Beredskap ersätts per dygn, alternativt per timme, enligt nedan:

Från den 1/7 2025

Vardag (måndag-fredag): 203 kronor/dygn eller 13,55 kronor/timme

Lördag samt sön- och helgdag: 461 kronor/dygn eller 30,69 kronor/timme



OBS När ersättningar för beredskap införs måste Mom. 9.1

i §9 i bilaga 3 konsekvensändras

§ 3 LÖNEBESTÄMMELSER

Mom. 1. Höjning av utgående löner

I första hand yrkas att höjningen av de utgående lönerna för företag som inte infört den s.k. Alternativa lönomodellen, framgent, hanteras genom att det, i det centrala kollektivavtalet, införs en **individuell lönesättningsmodell enligt** de riktlinjer som anges i den **partsgemensamma handledning** som tidigare arbetsgrupp tagit fram.

De företag som inte infört den *Alternativa lönomodellen* och inte heller vill eller har förutsättningar att följa en ev. *individuell lönesättningsmodellen* skall i stället höja lönen för respektive arbetstagare med X,xx% per den 1/7 2025, med X,xx% per den 1/7 2026 samt med X,xx% per den 1/7 2027.

Alternativ lönomodell

I den händelse att parterna **inte** lyckas införa en *individuell lönesättningsmodell* enligt ovanstående yrkande, yrkas istället att den Alternativa lönomodellen görs tillämplig genom en lokal samrådsförhandling. Vilket implementeras i avtalet genom att lydelsen i den inledande meningen under rubriken:

"Alternativ lönomodell" § 3 LÖNEBESTÄMMELSER, Mom. 1 ändras från; *"Genom lokal skriftlig överenskommelse med Seko, kan arbetsgivare teckna överenskommelse om lokal lönebildning..."* till *"Genom primärförhandling enligt MBL § 11 med Seko, kan arbetsgivare införa den Alternativa lönomodellen för 00 lokal lönebildning..."*

Detta är särskilt viktigt då parterna har en stark samsyn om att branschen som helhet är betjänt av, och mogen för, en mer individualiserad lönesättning men att det funnits betydande praktiska svårigheter att införa



den Alternativa lönemodellen, särskilt för arbetsgivare som saknar lokal facklig representation.

I linje med ovanstående yrkas också att den Alternativa lönemodellens generella lönepåslag på 50% som defaultvärde sänks från 50% till 25% av pottutrymmet.

Detta görs genom att den återkommande formuleringen i avtalstexten under rubriken "Alternativ lönemodell" ändras från: *"Om de lokala parterna inte enas om annat ska 50% av utrymmet utges generellt och resterande del fördelas individuellt i enlighet med de grundläggande principerna för lönesättning."* till: *"Om de lokala parterna inte enas om annat ska **25%** av utrymmet utges generellt och resterande del fördelas individuellt i enlighet med de grundläggande principerna för lönesättning."*

Anmärkning

Avslutningsvis yrkas på införandet av en förtydligande anmärkning som tydliggör att även de lokala lönemodellerna omfattar arbetsgivarens samtliga arbetare på Sekos avtalsområde och inte bara Seko:s medlemmar

AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE INOM DJURSJUKVÅRDEN

§ 3 ORDINARIEARBETSTID

Eftersom djursjukvårdsverksamhet ofta medför att arbetstid förläggs i flera veckor långa cykliska scheman uppstår ofta betydande svårigheter att harmonisera dessa med kollektivavtalets två begränsningsperioder om sex månader och som inte innehåller lika många förläggningsbara timmar.

Det yrkas därför att begränsningsperioden i *Mom. 3.1. Längd och begränsningsperiod* ändras till 12 månader. Förändringen implementeras i avtalstexten genom att lydelsen i momentets första stycke ändras från; *"Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 6 månader"*, till: *"Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om **12 månader**"*.

REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR

6 & 7 §§ LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO & SJUKLÖN

Beräkningen av sjuklön skiljer sig åt mellan tim- respektive månadsavlönade detta har medfört en svåräst avtalstext där de båda olika beräkningarna återfinns under olika paragrafer. Därför föreslås en förenklad text utan materiella förändringar. Textförslag kommer att ges under avtalsförhandlingarna

§ 9 SEMESTER

Mom.1

Yrkas att texten i **Mom. 1.** avslutas med följande förtydligande tillägg:
Därmed är semesterlagens § 9 inte tillämplig

Mom. 2

Följande förtydligande stycke läggs till nuvarande **Mom. 2.**, alternativt kan stycket läggas som en ***anmärkning*** till sagda moment:

Med "om inte annat överenskommits" förstås: "om inte annat överenskommits mellan arbetsgivare och arbetstagar. Inte heller skall arbetsgivare som innan denne omfattades av kollektivavtal tillämpade annat semester- och eller intjänande år vara skyldig att ändra till sammanfallande intjänande- och semesterår (löpande semesterår) med kalenderår som löptid.

Mom. 4

Anmärkningen i Mom. 4 bör förtydligas då anmärkningens nuvarande hänvisningen till semesterlagens regler inte preciserar vilka regler som avses. Avser reglerna semesterlön/semesterersättning/semestertillägg?



LÖNEBILAGA FÖR ARBETSTAGARE INOM DJURSJUKVÅRDEN

Riksdagen har nu fattat beslut om att, per den 30/9 2030, inrätta den skyddade yrkestiteln "godkänd djurvårdare".

Med anledning av detta har det även klargjorts att undantaget från det generella behandlingsförbudet förlängs till samma datum, vilket gör det möjligt att fram till dess utföra kliniskt/vårdande arbete utan djursjukskötars legitimation.

Undantaget medför också att djurvårdare med viss utbildning och kompetens kan fortsätta att utföra arbetsuppgifter på utökad nivå 1-3 i enlighet med Jordbruksverkets regler.

Över tid har Jordbruksverket både förlängt och utvidgat undantagen löpande och vilket gjort det allt svårare att tolka hur inplaceringen i lönetariffens anställningskategorier skall göras. När vi nu vet vi att undantagen förlängs i ytterligare 6 år är det motiverat att göra följande förtydliganden av redaktionell karaktär i Mom. 1.3 och Mom. 2 röd text enligt nedan

§ 1 INPLACERING I ANSTÄLLNINGSGRUPP

Mom. 1 Yrkesinriktad gymnasieutbildning

Mom. 1.1

Arbetstagare som genomgått yrkesinriktad gymnasieutbildning inom djurvård får för detta tillgodoräkna sig dels sex månaders sysselsatt tid för uppflyttning till anställningsgrupp 2 a), dels 12 månaders sysselsatt tid för uppflyttning till anställningsgrupp 2 c).

Mom. 1.2

Med treårig yrkesinriktad gymnasieutbildning inom djurvård jämföras annan likvärdig utbildning inom det eller de områden som ingår i den berörda arbetstagarens arbetsuppgifter.

Mom. 1.3

Arbetstagare med genomgången och godkänd **grundkurs** i läkemedelshantering (D9) och/eller motsvarande och med examen från gymnasium med djursjukvårdsinriktning, får begynnelselönen i enlighet med anställningsgrupp 2 a, **så snart reell kompetens fastslagits.**

Ny förtydligande anmärkning inför med nedanstående lydelse:

Anmärkning: Arbetstagare med både gymnasial djurvårdarutbildning och godkänd grundkurs i läkemedelshantering placeras således direkt in i anställningsgrupp 2a, så snart arbetsgivaren säkerställt att arbetstagaren även har reell kompetens t.ex. under provanställningsperioden. Arbetstagare som fyllt 19 år men med antingen bara gymnasial djurvårdarutbildning eller bara godkänd grundkurs i läkemedelshantering inplaceras i 1 d enligt Mom. 1.1

Mom. 2 Djurvårdare på utökad nivå 3

Arbetstagare som uppfyller Jordbruksverkets gällande definition/krav för att arbeta på utökad nivå 3 samt är anställd på sådan tjänst skall inplaceras i anställningsgrupp 2c, **så snart reell kompetens fastslagits.**

Ny förtydligande anmärkning inför med nedanstående lydelse:

Anmärkning: Notera att arbetstagare som inte uppfyllt kraven för djurvårdare på utökad nivå 3 således inplaceras i anställningsgrupp 2c först efter 3 års sysselsättning i 2a om inte arbetstagaren har gymnasial djurvårdarutbildning då inplacering i 2c sker redan efter 2 års sysselsättning i 2a enligt Mom. 1.1.

§ 3 LÖNEBESTÄMMELSER

Mom. 2 Minimilöner och övertidstillägg



Som en följd av införandet av anställningsgrupp 4 Legitimerad Djursjukskötare ströks anställningsgrupp 3 Yrkeskunnig djursjukvårdare. För att de yrkeskunniga djursjukvårdare som förvärvade legitimation på de så kallade övergångsreglerna skulle få en korrekt inplacering i anställningsgrupp 4 angavs i lönetabellen i vilken anställningsgrupp 4 b-f som respektive tidigare yrkeskunnig djurvårdare 3 a-c skulle inplaceras när de erhållit legitimation. Det är sedan en tid inte längre möjligt att erhålla legitimation på dessa övergångsregler varför denna anvisning i tabelltexten kan strykas.

Stockholm den 11:e april 2025

Anna Vargö

Förhandlingschef

Lars-Olov Söderberg

Avtalsansvarig