

Vision
Ledarna
AiF, Akademikerförbunden inom Fastigo-området

Stockholm den 20 februari 2023

Avtalsyrkanden 2023 K-avtalet

Avtalsområdet

Fastigo har i dag 950 medlemsföretag med totalt 23 500 anställda. På tjänstemannasidan finns två kollektivavtal. Fastigos K-avtalsområde består av 211 kommunala fastighetsföretag, med cirka 5 600, som finns över hela landet. Huvuddelen är mindre fastighetsföretag som saknar HR-chef. Bara drygt 50 av Fastigos medlemsföretag har fler än 100 anställda. Ett antal kommunala fastighetsföretag (ca 45 st) tillämpar istället Fastigos I-avtal med Unionen/Ledarna/AiF.

Fastigos största konkurrent på avtalsområdet är Sobona. Fastigo har sedan 2010 tappat totalt drygt 40 kommunala fastighetsföretag till Sobona (Pacta/KFS) genom direkta styrningar i ägardirektiv.

Fastighetsbranschens utmaningar

Fastighetsbranschens står inför stora utmaningar och kompetensförsörjningen är en av dem. Få utbildas till yrken inom branschen och pensionsavgångarna är och har varit stora. Därutöver föreligger ett behov av ny kompetens till branschen för att möta det ökade behovet av digitalisering i företagen. Fastighetsbranschen har länge betraktats som stabil och som sällan har påverkats av stora konjunktursvängningar. Det samhällsekonomiska läget det senaste året med höga inflationsnivåer, höjda räntor och ökade energikostnader har drabbat fastighetsbranschen hårt och kan komma att innebära nedskärningar i Fastigos medlemsföretag de närmaste åren.

Fastigos generella ställningstagande

Fastigo har beslutat om övergripande inriktning för avtal 2023. Fastigo utgår från följande utgångspunkter i denna inriktning.

Fastigo ska vara en ansvarstagande part som bidrar till en samhällsekonomiskt gynnsam utveckling. Därav följer att Fastigo avser att följa det ”märke” som följer av de avtal som tecknas av parterna inom industrin.

Fastigo verkar för långsiktigt förutsebara förutsättningar för sina medlemmar i en tid av instabila förutsättning, därav strävar Fastigo att teckna för flera år, givet att det innebär en rimlig kostnadsökning.

Fastigo har konkurrens om medlemsföretag med andra organisationer och anser därför att det är naturligt att avtalen är kostnadsneutrala till sin helhet.

Fastigos medlemsföretag har vissa behov utifrån det faktum att de bedriver verksamhet i fastighetsbranschen och de förutsättningar som råder där. Inom denna ram skiljer sig även företagen åt bland annat vad avser storlek, ägare, affärsidé. Dessa skillnader förutsätter att avtal tecknas som anpassas till branschens förutsättningar. Vidare behöver dessa avtal kunna anpassas till den aktuella verksamhetens förutsättningar, i form av verksamhetsnära eller lokala överenskommelser.

För Fastigos medlemmar är det viktigt att de är bra arbetsgivare och kollektivavtalen främjar ett hållbart och jämställt arbetsliv.

Fastigos medlemmar utvecklar kontinuerligt sin verksamhet utifrån omvärldens krav och andra förutsättningar. Det gör att avtalen måste vara framåtsyftande och tecknas med hänsyn tagit till vad som krävs av medlemmarna i egenskap av arbetsgivare.

Fastigos avtal ska träffas på ett sådant sätt att avtalen är tydliga, enkla att förstå och tillämpa så att våra medlemmar på bästa sätt ges förutsättningar att göra rätt i egenskap av arbetsgivare.

Fastigos avtalsyrkanden från och med 1 april 2023

Lönebildningsavtalen;

Fortsatta sifferlösa processlöneavtal

Fortsatta sifferlösa processlöneavtal ska gälla på avtalsområdet.

Allmänna anställningsvillkorsavtalet;

Möjlighet att tacka nej till konvertering till tillsvidareanställning vid särskild visstid eller vikariat

En arbetstagare som har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § Las ska kunna välja att avstå rätten till tillsvidareanställning.

Anledningen till yrkandet avser i första hand den korta konverteringstiden till tillsvidareanställning vid särskild visstid. Alla visstidsanställda är inte intresserade av en konvertering till tillsvidare utan vill ha möjlighet att kunna avstå från detta.

Ny kollektivavtalad tidsbegränsad anställningsform

Avtalad visstidsanställning för tjänsteman som helt/delvis uppstår tjänstepension, skolungdom och studerande samt praktikanter. I fastighetsbranschen finns ett påtagligt behov av att i viss utsträckning anställa personal på visstid. Reglerna om särskild visstid är svårtillämpade och administrativt betungande samt innebär att många arbetsgivare tvekar att anställa. Den föreslagna anställningsformen ska underlätta anställning av dessa grupper som sällan är intresserade av automatisk konvertering till tillsvidareanställning.

Utöka timlön för anställda på viss tid till tre månader

Samma reglering som gäller för anställda hos företaget på F- alternativ S-avtalet samt vad som redan gäller även på Fastigos andra tjänstemannaavtal med Unionen/Ledarna/AiF, hos Sobona och i AB. Vid tidsbegränsad anställning om högst tre månader kan man på avtalsområdet komma överens om att få semesterersättning istället för semesterledighet/semesterlön.

Begränsat sparande av kompensationsledighet

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Ur ett hållbarhetsperspektiv ska ledigheten tas ut i närtid, inte sparas på hög. Viktigt att avtalsparterna sänder gemensamma signaler ur såväl hållbarhets- som arbetsmiljöperspektiv.

Beräkning av semesterledighet för tjänsteman med oregelbunden arbetstidsförläggning

Det har tillkommit helt nya befattningar i fastighetsbranschen (exempelvis trygghetsvårdare) som arbetar såväl vardagar som helger, med oregelbunden arbetstid varje vecka. Att enbart förlägga semesterdagar under arbetsdagar, ej fridag, innebär att tjänstemannen får längre ledighetsperioder. Semesterlagen försäkrar deltidsarbetande och den som har oregelbunden arbetstid lika lång semesterledighet som heltidsarbetande och den som har regelbunden arbetstidsförläggning. Bestämmelsen säger ingenting om hur

semesterledigheten ska beräknas i dessa fall och lagstiftaren har överlämnat till arbetsmarkandes parter att reglera hur detta ska hanteras.

Max 30 sparade semesterdagar

Det maximala antalet sparade semesterdagar sänks från 40 till 30. Syftet med semester är att arbetstagare ska få tillräcklig rekreation och vila under ett år. Att få tillräcklig återhämtning är viktigt om vi ska orka arbeta längre. Kollektivavtalets regel om sparad semester innehåller, till skillnad från semesterlagens regler, inget krav på uttag av den sparade semester inom viss tid. Det ger ett svagt incitament för arbetstagarna att ta ut sparad semester och resulterar att den läggs på hög och arbetsgivarnas semesterskuld ökar. En sänkning av maxantalet sparade semesterdagar kommer att ställa högre krav på arbetsgivarna att vara aktiva i förläggningen av arbetstagarnas semester i syfte att främja arbetstagarnas återhämtning. Viktigt att avtalsparterna sänder gemensamma signaler ur såväl hållbarhets- som arbetsmiljöperspektiv.

Föräldralön tas ut inom 36 månader från födelsen/adopt-ionstillfället samt införande av kvalifikationstid för rätten till

K-avtalet har en mycket generös reglering av föräldralön i jämförelse med andra kollektivavtal på svensk arbetsmarknad, både avseende under hur lång period som föräldralön kan få tas ut och att kvalifikationsregler helt saknas. Föräldralön maximalt tills barnet är 36 månader gäller redan på Fastigos tjänstemannaavtal med Unionen/Ledarna/AiF som kommunala fastighetsföretag tillämpar. Konkurrensneutralitet gentemot Sobona är oerhört viktig. Sobonas avtal innehåller krav på sammanhängande anställningstid på minst 180 kalenderdagar/6 månader för att få rätt till föräldralön. I konkurrens hänseende med andra avtal på marknaden införs en kvalifikationstid på 6 månaders anställning innan rätten till föräldralön inträder.

Krav på skriftlig anmälan om företrädesrätt från arbetstgare "inom en månad"

Samma reglering som gäller för anställda hos företaget på F- alternativ S-avtalet. Ännu viktigare nu än tidigare i och med nya regleringar i Las med ännu snabbare företrädesrätt även för särskild visstid. Den nya regleringen är svårtillämpad och administrativt betungande samt innebära att många arbetsgivare tvekar att anställa. Lättare att administrera företrädesrätten, tydligare när någon faktiskt är intresserad, minskar misstag och tvister.

Övrigt;

Allmänna villkorsavtalet samt lönebildningsavtal kräver dessutom vissa redaktionella ändringar och förtydliganden.

Fastigo förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare yrkanden om förändringar i avtalen.

Med vänlig hälsning

Fastigo

Johan Mann