

Till Svenska Kommunalarbetsareförbundet

*Stockholm den 4 mars 2025*

## Avtalsyrkanden 2025 S-avtalet

### **Avtalsområdet**

Fastigo har i dag 822 medlemsföretag med totalt 23 500 anställda. På LO-sidan finns två avtal. Fastigos S – avtalsområde präglas av kommunal sektors kollektivavtal och består av 61 företag med ca 2050 personer. Det är kommunala företag med bostäder och lokaler och finns över hela landet.

De kan vara fastighetsägande företag eller tjänsteproducerande företag. De flesta företagen är små och saknar egen HR chef. Bara 3 stycken företag har fler än 100 anställda.

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

### **Fastighetsbranschens utmaningar**

Fastighetsbranschen har länge varit stabil och sällan påverkats av stora konjunktursvängningar. Under de senaste åren har dock branschen drabbats av flera utmaningar, däribland:

- Höjda räntenivåer
- Stigande kostnader för el, värme och vatten
- Betydande underhållsbehov
- Begränsade hyreshöjningar som inte håller jämna steg med ökande kostnader
- Minskad efterfrågan på nyproduktion

Sammantaget har detta lett till omfattande nedskärningar inom Fastigos medlemsföretag, som överstiger antalet uppsägningar under finanskrisen 2008–2009. Vakansgraderna har ökat, och vissa fastighetsbolag har tvingats sälja eller riva delar av sitt fastighetsbestånd för att förbättra lönsamheten.

Kompetensförsörjningen fortsätter att vara en stor utmaning för branschen. Antalet personer som utbildas för yrken inom fastighetssektorn är otillräckligt, samtidigt som pensionsavgångarna är på en hög nivå. Branschen har ett akut behov av ny kompetens inom områden som energieffektivisering, miljö och hållbarhet, samt digitaliserad fastighetsautomation och avancerad styr- och reglerteknik. Detta är avgörande för att möta det växande behovet av

digitalisering i företagen. Dessutom ökar behovet av expertis inom trygghetsfrågor och konflikthantering kopplade till fastigheter.

## **Fastigos generella ställningstagande**

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 och 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.

## **Pension och försäkring**

Fastigo har sedan tidigt 70-tal, på yrkande av de fackliga organisationerna, parallellt med Svenskt Näringsliv och dess föregångare SAF tecknat avtal om försäkringar motsvarande de som gäller för förbund inom Svenskt Näringsliv.

Kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar inom Fastigos avtal ska vara konkurrensneutrala för alla arbetsgivare med kollektivavtal, oavsett vilken arbetsgivarorganisation de tillhör. Att vara medlem i en oberoende

arbetsgivarorganisation ska inte medföra en extra avgift, då detta inte gynnar någon part på svensk arbetsmarknad.

Fastigo arbetar aktivt för att fler arbetsgivare ska omfattas av kollektivavtal. Att införa en extra avgift för företag utanför Svenskt Näringsliv riskerar att motverka detta mål och skapa en snedvriden konkurrenssituation.

## **Fastigos avtalsyrkanden**

### **Medbestämmande genom arbetsplatsträffar**

När MBL infördes var den fackliga organisationsgraden nära 90 procent. Idag är den avsevärt lägre, och många arbetsplatser saknar helt fackliga klubbar och förtroendemän. Trots detta tillämpas fortfarande samma förhandlingsregler som när facket hade en stark lokal närvaro.

Fastigos medlemsföretag består till stor del av små eller mycket små företag, där det sällan finns fackliga klubbar eller förtroendemän på arbetsplatsen. För dessa företag är en direkt dialog med personalen via arbetsplatsträffar en mer ändamålsenlig och naturlig form av medbestämmande, vilket dessutom stärker medarbetarnas delaktighet.

Förhandlingsskyldigheten enligt § 11 MBL bör dock kvarstå vid mer komplexa frågor, såsom arbetsbrist eller övergång av verksamhet.

Fastigo yrkar därför på en översyn av samverkansavtalets regler, så att företag utan lokala fackliga representanter får möjlighet att hantera medbestämmandet genom arbetsplatsträffar. Detta skulle ge personalen större inflytande i verksamhetens förändringsarbete och bidra till en ökad delaktighet.

### **Löneavtalet**

- Lönebildning ska ske på företaget med beaktande av löneavtalet och som ett verktyg att premiera goda arbetsinsatser. Utgångspunkten är att potten i sin helhet används till individuell fördelning. Det är av största vikt för Fastigos medlemsföretag att anpassa lönesättningen och lönestrukturen ur ett marknadslöneperspektiv samt möjlighet att rekrytera och attrahera nya medarbetare.
- En ingångslön ska ge möjlighet för den som saknar erfarenhet att i konkurrens med den som har mer erfarenhet få ett arbete. Anpassning av löneavtalets lägsta löner med en differentiering kopplat till yrkesutbildning, kunnande och erfarenhet.

### **Växling av semesterdagstillägg**

Viss begränsning vid växling av semesterdagstillägg, det formuleras i bestämmelsen att växling är tänkt enbart för de med rätt till till 25 dagars semester.

## Tidsbegränsade anställningsformer och konverteringsregler

Nya anställningsformer för avtalsområdet:

- *Avtalad visstid*
- *Vikariat*
- *Säsong*

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

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 ändringen ska underlätta anställning på visstid för att möjliggöra flexiblere bemanning som främjar verksamheten, underlättar arbetets utförande vid arbetstoppar samt underlättar arbetsgivarens arbetsmiljöarbete.

### **Möjlighet att tacka nej till konvertering till tillsvidareanställning vid tidsbegränsad anställning**

En arbetstagare som har kvalificerat sig för tillsvidareanställning kan avstå sin rätt till tillsvidareanställning för perioder om högst sex månader åt gången. Alla visstidsanställda är inte intresserade av en konvertering till tillsvidare utan vill ha möjlighet att avstå från detta.

Allmänna villkorsavtalet samt löneavtalet kräver dessutom vissa redaktionella förändringar och förtydliganden.

Fastigo förbehåller sig rätten att lägga till, ändra eller ta bort i yrkanden ovan.

Med vänlig hälsning



**Fastigo**  
Johan Mann