

**Rapport från
Lönepolitiska
kommittén**

Lönebildning

Lokal lönebildning är en metod som tillvaratar och värderar den utveckling våra medlemmar har avtalsenlig rätt till i anställningen genom organisatoriska förändringar, ansvarsdelegering, utbildning och ändrade arbetsuppgifter.

Lokal lönebildning innebär att det är de lokala parterna som gemensamt arbetar fram ett system för lönebildning som bygger på de organisatoriska strukturerna som finns på det enskilda företaget, där de anställda och arbetsgivarna tillsammans utvecklar den modell som är lämpligast just för dem. Det är viktigt att poängtera att det inte finns några allena rådande lönesystem eller lönesystem som fungerar på alla företag, modellerna kan vara olika på olika företag och det är inte så enkelt att det går att använda en mall som går att tillämpa på alla arbetsplatser. Det är en process på den enskilda arbetsplatsen som leder fram till en fungerande lokal lönebildning, detta arbete kan endast de lokala parterna utföra. Förbundets metodhandledning fungerar som ett bra stöd.

För åren fram till 2007 löper de flesta nu gällande riksavtalen och det innebär att de fastslagna lönekonstruktionerna som råder inte kan förändras mer än marginellt. För de medlemmar som arbetar under serviceentreprenadavtalet ska möjligheterna till att utveckla lönebildning göras i en gemensam arbetsgrupp mellan parterna. Motsvarande arbete kommer också att göras på KFO-avtalet för dem som arbetar på Folkets Hus. Avtalen som tecknades 2004 innehåller dock skrivningar som skapar goda möjligheter till insyn och uppföljning över lönesättning vilket är en absolut förutsättning för att hantera lokal lönebildning. Det är nu upp till hela vår organisation att agera och ta tillvara på denna möjlighet som avtalet skapat.

Företag som satsar på kompetensutveckling, utveckling av arbetsorganisationen, delegering av ansvar och anställdas ambitioner och kunskaper ökar sina möjligheter till lönsamhet. Tillsammans med en fungerande lokal lönebildning som är väl förankrad hos alla anställda vinner företagen konkurrensfördelar i förhållande till de företag som valt att inte använda lokal lönebildning som medel för utveckling av verksamheten.

Lokal lönebildning är ett instrument i förbundets strävan att skapa det utvecklande arbetet genom att stimulera förändringsviljan. Det kan också sägas vara ett sätt att bekräfta förändringen. För att uppnå det effektiva och lönsamma företaget krävs det med nödvändighet att den lokala lönebildningen är rättvis och upplevs som rättvis. Det får aldrig råda något tvivel om att lönerna sätts efter principen lika lön för likvärdigt arbete.

Rättvisa och utvecklingsbara löner

När det finns en lokal lönebildning som är väl förankrad hos alla berörda ökar förutsättningarna att alla på arbetsplatsen har en samsyn på vad en rättvis lön är. Det ger den enskilda medlemmen möjligheter att uppfatta om en lön är rättvis eller ej. Om lönen inte är rättvis, eller inte upplevs som rättvis får det negativa effekter och kommer att hämma såväl individens som arbetsorganisationens vilja till utveckling. I själva verket kan det motverka förändringar och skapa ineffektivitet.

För att det ska bli lokal lönebildning värd namnet krävs att arbetet med detta är systematiskt och att medlemmen redan före en utbildning eller förändring av

arbetsuppgifterna kan förstå vilken effekt det kommer att få på lönen. Det krävs därför en överenskommelse om lönepolitik med arbetsgivaren. Överenskommelser måste ange gemensamma värderingar och mål. Den måste också innehålla kriterier som är värderade så att var och en kan se att rätt lön sätts utifrån de arbetsuppgifter som utförs.

För att utvecklingen och därmed lönebildningen ska hållas igång måste dessutom överenskommelse träffas om en kompetens och utvecklingsplan för såväl individen som arbetsorganisationen.

Tillvägagångssätt

Det är på arbetsplatsen, företagsledningen, fackklubben och våra medlemmar som kunskapen finns om såväl företagets förutsättningar och behov som medlemmarnas vilja till förändringar. Därför är det nödvändigt att uppläggnings- och formerna för det praktiska genomförandet av lokal lönebildning sker i samråd med berörda parter. Först och främst måste våra medlemmar vara delaktiga i processen och vara med och påverka innehållet i överenskommelserna kring förändringsarbetet och lönebildning.

Ett utvecklat samarbete mellan parterna som vilar på en grund av respekt för varandras uppfattningar är nödvändigt för att nå ett lyckat resultat.

En lokal lönebildning som tagits fram i samförstånd är en förutsättning för att ge det positiva resultatet som avses. Eftersom alla anställda bidrar till företagets verksamhet och utveckling bör en överenskommelse innebära att alla får del av lönehöjningarna. Skulle inte alla få del av löneutvecklingen eller enbart få en mindre del måste det vara angivet i överenskommelsen att det därmed krävs extra utvecklingsinsatser.

En fungerande lokal lönebildning ska stimulera till goda arbetsinsatser, medverka till ett ökat engagemang, till en naturlig yrkesutveckling och bidra till arbetstillfredsställelse.

Vidare inverkar förändringsarbetet och den lokala lönebildningen till företagets långsiktiga personalrekryteringsarbete, till att få en gynnsam personalomsättning samt hur företagen kan bibehålla den önskvärda yrkeskompetens som behövs i framtiden.

En opinionsbildning kring parollen ”Jag ska kunna leva på min lön” är ett sätt att lyfta fram förbundets lönepolitiska värderingar.

Att arbeta med kompetensutveckling är av avgörande betydelse för att lyckas med målen att utveckla arbetet, förändra arbetsorganisationen och ha en lokal lönebildning.

För att den lokala lönebildningen ska få genomslag hos medlemmar och förtroendevalda måste Fastighets agera tydligt och peka på möjligheterna till en gynnsam löneutveckling.

1 Utveckla den lokala lönebildningen

Våra kollektivavtal med tillhörande löneavtal bygger i stor utsträckning på lokal lönebildning, även om det inte har prioriterats, varken av oss eller i egentlig mening av arbetsgivarna. Våra motparter har däremot länge drivit på att lönen ska vara individuell och det är lönepotten som utgör löneutrymmet och som ska fördelas individuellt. Det är inte vad Fastighets menar med lokal lönebildning. Det är troligt att arbetsgivarorganisationernas strategi är att fortsätta med krav om att de lokala parterna ska hantera större och större delar av löneutrymmet.

Att våra motparter till och från uttrycker önskemål om individuell lönesättning är en uppenbar utmaning för förbundet. Vi bör därmed utveckla strategier för att visa Fastighets syn på lokal lönebildning och därmed också hantera individuell lönesättning framgångsrikt. Inventera vad som tidigare gjorts och samla ihop goda exempel och i en kunskapsbank.

Vi måste försäkra oss om att förtroendevalda har grundläggande kunskaper kring lönebildning, vidareutbilda förbundets handledare i lokal lönebildning och säkerställa att dessa blir drivande i arbetet med att utveckla lokal lönebildning. Därmed finns det förutsättningar för att bilda opinion kring vad lokal lönebildning kan innebära för den enskilda medlemmens löneutveckling.

En uppenbar problematik är att parterna i mångt och mycket är i avsaknad av en gemensam syn kring lönebildning. Vi får den uppfattningen att arbetsgivarna ensidigt önskar avgöra hanteringen av den lokala lönebildningen.

Det är en given förutsättning att det måste vara parterna som för en övergripande dialog och utvecklar en gemensam syn på lokal lönebildning.

Avsaknaden av förtroendevalda på många arbetsplatser gör att det är förenat med svårigheter för Fastighets att få en väl fungerande lönebildning. Den lokala fackliga verksamheten måste också av detta skäl stärkas. Problematiken finns inte bara på mindre arbetsplatser utan även på de större arbetsplatserna är det svårigheter att bibehålla en fungerande facklig verksamhet.

Det är viktigt att återigen poängtera att det inte finns något allennarådande facit för lokal lönebildning eller någon mall som det går att applicera på alla arbetsplatser.

Fastighets har utsedda handledare för lokal lönebildning i varje avdelning, dessa personer ska fungera som motorer i arbetet med att utforma och utveckla lokal lönebildning. Dessa nyckelpersoner måste ges förutsättningar och möjligheter att verka lokalt, bland annat genom kontinuerlig uppdatering och vidareutbildning. Förbundet bör utveckla arbetsformer och metoder för fackligt deltagande i utvecklingsarbetet på arbetsplatser.

Arbetsformer måste finnas som stödjer erfarenhetsutbyte exempelvis genom att utveckla nätverk mellan avdelningar och arbetsplatser. Handledarna ansvarar för att koordinera dessa nätverk.

En översyn och uppdatering av metodhandledningsmaterialet är nödvändigt för att lyckas.

Om förbundet ska lyckas med att få igång processen med lokal lönebildning ute på arbetsplatserna bör Fastighets lönepolitiska värderingar genomsyra förbundets totala verksamhet. Det ska vid förbundets utbildningar vara ett naturligt inslag att diskutera lokala lönebildningssystem.

Förbundet bör utveckla kontakter och byta erfarenheter med andra förbund för att ta del av goda exempel på hur man lyckats med lönebildning.

2 Yrkesutveckling ska ge löneutveckling

En förutsättning för att uppnå en gynnsam löneutveckling och en lön som våra medlemmar kan leva på är att det ges möjligheter till utveckling och utbildning inom yrket.

Ett absolut villkor är att avtalsparterna upprättar ett bindande avtal kring kompetensutveckling. Vidare måste respektive part prioritera frågan på ett helt annat sätt än tidigare. De avtal och överenskommelser som finns idag bör användas och nyttjas.

En övergripande dialog kring vikten av kompetensutveckling bör föras internt och externt. I serviceentreprenadavtalet finns utmärkta förutsättningar att via de överenskommelser kollektivavtalet ger uppnå en utveckling i yrket. Våra medlemmar på detta avtalsområde som genomgått introduktion, grund och vidareutbildning ser sällan någon löneutveckling i den mån det utgår är det relativt blygsamt och mer av symbolisk karaktär. Härvidlag måste Fastighets driva frågan med kraft i riksavtalsförhandlingarna då det är svårigheter att lyckas lokalt.

Det finns idag två allmänt kända kompetensbevis och yrkesbevis som används inom städbranschen. SRY (Städ och Rengöringsbranschens Yrkesnämnd) samt PRYL (Projekt Yrkesbevis Lokalvårdare). Gemensamt är att de beskriver grundläggande yrkeskunskaper inom städbranschen. SRY är partsammansatt och Fastighets ingår i nämnden. Förbundets ambitioner är att föra samman de två yrkesbevisen till ett enhetligt yrkesbevis.

Att utbildningar för våra yrkesgrupper ska finnas på gymnasial nivå är en avgörande framgångsfaktor för att utveckla branschen och våra medlemmars yrken. Exempelvis kan bygg och fastighetsbranschen samverka.

Yrkesutbildningen bör om möjligt vara riksgemensam och heltäckande. Det ska inte spela någon roll var någonstans i landet utbildningen genomförts.

FaburVäst och Fastighetsakademien i Göteborg är goda exempel där branschföreträdare bedriver ett långsiktigt och strategiskt arbete för att utbilda personal i branschen. ROK, rekrytering och kompetensutbildning i fastighetsbranschen, är ett nätverk mellan olika branschbolag och intresseorganisationer som arbetar på motsvarande vis i Stockholmsområdet.

Vidareutbildning av de anställda är avgörande om företagen i fastighetsbranschen ska klara av att möta framtidens krav.

Allt fler fastighetsbolag har konstaterat att utbildningsbehovet är stort. Det gäller både de yrkesverksamma och de som ska anställas framtidsvis. Det som kan uppfattas som nackdel är att många företag köper in spetsutbildningar till några få på företaget.

Fastighets måste fortsättningsvis prioritera kompetensutvecklingsfrågorna i alla våra branscher.

Många företag har en uttalad ambition att utveckla kringtjänster som ett komplement till den ordinarie kärnverksamheten. Detta kallas Facility Management och exempel på företag som bedriver denna totalserviceverksamhet är ISS, Manpower och Sodexo. Förutom sin kärnverksamhet erbjuds övriga tjänster som posthantering, reception, vaktmästeri, restaurang och andra servicetjänster. Vi tror att det är få företag som kommer att leva upp till vad de lovar med att kunna utföra alla förekommande arbetsuppgifter.

Företagen som arbetar med Facility Management, totalservicekonceptet kommer troligtvis i sin tur anlita andra företag som underentreprenörer. Fastighets uppfattning är att alla dessa tjänster inte ska eller bör läggas på enskilda individer, tjänsterna blir alltför splittrade och ställer oerhörda krav på den anställde. Utveck-

lingen innebär en risk för att yrkesgrupper kan komma att splittras och utrymmet för kompetensutveckling minskas. Möjligheterna till att bedriva facklig verksamhet blir sämre. Fastighets menar att det vore bättre med ett fåtal entreprenader istället för att splittra upp verksamheten på en huvudentreprenör som anlitar underentreprenörer.

Om denna utveckling fortsätter och för att företagens koncept ska vara professionella och konkurrensförmåga är vidareutbildning av de anställda en förutsättning och en utveckling som ska ge högre lön.

Att jämställa yrkeserfarenheter med en teoretisk utbildning är också viktigt. Validering bekräftar en kunskap som individen förfogar över oavsett hur kunskaperna har inhämtats. Fastighets definition på validering är en bekräftelse på kunskap. Möjlighet till kompetensutveckling och yrkesutveckling ska vara öppen för förbundets alla medlemmar.

För att tydliggöra ett reellt värde bör utbildningsfrågorna regleras i själva avtalet och inte som en bilaga, värderingen kan med fördel göras i fastställda penningnivåer.

Av vikt är också att lyfta fram goda exempel. Det finns redan idag företag som driver utbildningsfrågor och där de anställda ges introduktion, grund- och vidareutbildning i enlighet med vad parterna föreskriver.

Förbundet måste även inventera och se över vilka lokala överenskommelser som finns avseende yrkesutveckling och kompetensutveckling.

3 Kvinnodominerande yrken måste uppvärderas

Fastighets måste fortsätta med att fokusera på uppvärdering av yrken. Det är fortfarande en övervägande andel kvinnor i städyrket. Det är också ett faktum att löneläget är väsentligt lägre i yrken med en majoritet av kvinnor. Att verka för att höja statusen i städbranschen och aktivt rekrytera fler män till städbranschen torde i förlängningen ge effekter på löneläget.

Arbetsgivarna måste aktivt arbeta för att främja jämställdhet i arbetslivet och får under inga omständigheter acceptera könsdiskriminering på arbetsplatsen. Arbetsgivarnas övergripande ansvar för att främja jämställdhet är också att årligen analysera löneskillnader och anställningsvillkor utifrån ett jämställdhetsperspektiv och likalönsprincipen. Lika lön för likvärdigt arbete ska gälla. Vidare ska jämställdhetsplaner utvecklas på alla arbetsplatser med fler än tio anställda.

Arbetsförhållanden ska lämpa sig för både män och kvinnor. Arbetet ska organiseras för att underlätta föräldraskap, utbildning och kompetensutveckling som ska främja en jämnare könsfördelning. Arbetsgivaren ska ange hur rekrytering av det underrepresenterade könet ska göras. En årlig analys av fastställda planer ska göras. Parterna har ett gemensamt ansvar att verka för en rekrytering av det underrepresenterade könet.

Fastighets måste i större utsträckning arbeta med lönekartläggning för att upptäcka orättvisa löner i företagen. I varje utbildning av förtroendevalda och medlemmar ska jämställdhetsfrågorna vara ett givet inslag.

Förbundet ska driva aktiviteter som syftar till att värdera upp städyrket och synliggöra städningen.

Att främja jämställdhet i arbetslivet är och kommer att vara en av förbundets viktigare frågor.

Förbundet måste därför se till att det lokalt bevakas och ställs krav på att arbetsgivarna uppfyller sina skyldigheter för att undvika att personer blir diskriminerade och orättvist behandlade. För att uppnå detta krävs riktade utbildningsinsatser mot både förtroendevalda och medlemmar och därmed öka kunskaperna i ämnet och på det sättet verka för en ökad jämställdhet.

4 Arbetslöshet

Att en fortsatt hög arbetslöshet påverkar löneutvecklingen och är lönehämmande är ett givet faktum. Den som är arbetslös förlorar inkomst, tappar yrkeskunskaper och kompetens samt riskerar dessutom att hamna i utanförskap eftersom den gällande normen i samhället är att vi ska arbeta och göra rätt för oss. Arbetslösheten och utanförskapet kan också leda till ökad ohälsa och sjukskrivning. Oaktat att det är en tragedi för varje enskild person som drabbas av arbetslöshet är det också stora samhällsekonomiska resurser som går om intet vid arbetslöshet. För samhället blir det kostnader i form ökning av offentliga utgifter som t.ex. A-kassa och sjukersättningar samt kostnader för arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Därför är det samhällets absoluta ansvar att verka för en minskad arbetslöshet och Fastighets ska i alla sammanhang verka för full sysselsättning.

Bemanningsbranschen kan vara en möjlighet för arbetslösa till arbete och en möjlighet för de som ska in på arbetsmarknaden. Branschen har ökat i omfattning och en inte alltför vågad gissning är att fler företag kommer att använda bemanningsföretagens utbud för att hantera uppgångar och nedgångar.

Vi konstaterar att vi har en relativt hög arbetslöshet i Fastighets samtidigt som det är brist på arbetskraft, vilket är speciellt märkbart i städbranschen och framförallt i storstäderna. Bedömare anser att det ständigt saknas hundratals städare varje dag i Stockholmsregionen, vilket förefaller paradoxalt. Orsaken till detta kan vara flera. Dels kan arbetsförmedlingens insatser ifrågasättas. Det relativt sett låga löneläget i städbranschen och uppfattningar om att det är en liten skillnad till a-kassersättningen har betydelse. Att städföretag mer eller mindre med automatik betalar lägstalön för nyanställda innebär också att intresset för att ta arbete i branschen är lågt, vilket i sig blir lönehämmande. Vidare torde även den fysiskt krävande arbetsmiljön och yrkestatusen ha betydelse.

5 Arbetskraftsinvandring

Det är troligt att Sverige och speciellt de branscher som Fastighets är verksamma i kommer att påverkas av en arbetskraftinvandring. Vi förväntas också få problem med befolkningsutvecklingen i framtiden med tanke på Sveriges demografiska profil. Det kommer inom en relativt nära framtid bli brist på folk i produktiv ålder med anledning av låga födelsetal under 1990-talet samtidigt som gruppen pensionärer ökar kraftigt. Detta är ett reellt hot mot vår välfärdsutveckling i framtiden. En absolut nödvändighet är att ge de många sjukskrivna och arbetslösa möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden. Men också antalet arbets sökande invandrare som redan finns i Sverige måste ges ökat tillträde till arbetsmarknaden. Att Sverige har den största andelen akademiskt utbildade städare i hela världen är en omständighet som visar att det finns förutsättningar att utveckla svensk arbetsmarknadspolitik.

Det talas redan nu om att öka antalet invandrare och då speciellt arbetskraftsinvandrare. Frågan är dock komplex, då situationen är likartad i övriga delar av Europa. En konkurrenssituation kan uppstå. Det finns också ett tryck om att senarelägga pensionsålder och att förlänga arbetstiden för de anställda. Det förbereds också förändringar i gällande regelverk för att underlätta arbetskraftinvandring. Vi ska inte bortse från att det kan finnas andra underliggande skäl till att öppna upp arbetsmarknaden för utländsk arbetskraft och det kan vara att dumpa lönenivån. Erfarenheterna från andra länder ger uttryck för just detta, exempelvis i USA har invandrare efter tio år ungefär lika hög sysselsättningsgrad som den inhemska befolkningen men avsevärt lägre löner.

Fastighets är inte emot att utländska arbetare och utländska företag kommer till Sverige. Förbundet kräver att alla som arbetar här ska ha samma villkor, vilket innebär svenska kollektivavtal och arbetsrättsliga regler som ska gälla i Sverige.

6 Heltidsanställningar åt de som så önskar

Det är fortfarande ett stort antal medlemmar som inte får möjlighet att arbeta heltid. Arbetsgivarna tar inte hänsyn till önskemål och behov från medlemmar som vill utöka arbetstiden för att öka möjligheterna att klara av att leva på sin lön utan att vara beroende av någon annan inkomst i hushållet. Detta trots skrivningar i både lag och avtal. En bidragande orsak kan vara att städning fortfarande utförs på kvällar och nätter, vilket i sin tur kan försvåra möjligheterna till heltidsarbete.

Fastighets måste fortsätta att strategiskt arbeta med kravet att städning huvudsakligen ska utföras på dagtid. Städning är ett yrke som ska vara ett självklart och naturligt inslag i arbetslivet. Fastighets måste fortsätta att påverka arbetsgivare till att organisera arbetet och att det företrädesvis utförs på dagtid samt påverka kunder att handla upp servicetjänster på dagtid.

Ett avgörande medel för att uppnå dagstädning är att arbete på obekvämt arbetstid värderas upp i kollektivavtalen. Det måste bli dyrare att förlägga arbetet till kvällar, nätter och helger.

Det råder en okunskap om att det enligt lag och avtal finns möjligheter för anställda att begära utökad arbetstid. Det är av tvingande karaktär i och med att arbetsgivare måste ta hänsyn till de medlemmar som begärt utökad arbetstid. Den enda förutsättningen är att den deltidsanställda anmält sitt intresse för utökad arbetstid.

Fastighets kan vara pådrivande för att alla som arbetar ska få möjlighet till utökad arbetstid. Genom riktade informationsinsatser till deltidsanställda informera om vilka möjligheter som finns att begära utökad arbetstid och samtidigt informera arbetsgivare om deras skyldighet skulle en förändring kunna uppnås.

Det ska också finnas en blankett på förbundets hemsida samt hos förtroendevalda som kan användas för att begära utökad arbetstid.

7 Lönestatistik

En absolut förutsättning för att hantera lönebildning och för att kunna göra rimliga jämförelser med den egna branschen och arbetsmarknaden i stort är naturligtvis att det finns en relevant lönestatistik. Lönestatistiken bör vara partsgemensam. Genom lönestatistiken kan vi följa utvecklingen över tiden för olika grupper och studera skillnader under en viss period mellan olika löntagarkategorier, exempelvis hur löneutfallet är i olika regioner och mellan män och kvinnor. Numera har vi i förbundets flesta kollektivavtal överenskommelser kring lönestatistik. Detta ställer i sin tur krav på att vi som organisation måste utveckla kunskaper hur vi hantlar och arbetar med lönestatistik.

8 Konkurrensneutrala kollektivavtal

Att det ska vara konkurrensneutrala kollektivavtal där de anställdas behov av en god arbetsmiljö, anställningstrygghet och kompetensutveckling tillgodoses är naturligtvis en grundbult och sedvanlig praxis på den svenska arbetsmarknaden. En fullt rimlig målsättning är att detta bibehålls.

För tillfället är de svenska kollektivavtalen utsatta för en prövning i och med att utländska företag och anställda arbetar i Sverige och försöker använda sina hemländers kollektivavtal.

Vi måste utveckla en gemensam syn bland fackförbund och arbetsgivarorganisationerna så att inte kollektivavtalen i samma bransch konkurrerar med varandra om allmänna villkor, löner, anställningsvillkor och arbetstider. Att fackliga organisationer ägnar kraft åt inbördes stridigheter är förödande för medlemmarna och den fackliga verksamheten. Vi kan också notera att arbetsgivarorganisationerna tenderar att konkurrera sinsemellan och erbjuder ”billigare avtal”.

Vi kan också se en utveckling där arbetsgivarorganisationer erbjuder sina medlemsföretag felaktiga kollektivavtal som inte är tillämpliga för branschen. Förutom att avtalet inte är anpassat och tillämpligt för den branschen kan det också vara ett ”billigare avtal” vilket sätter konkurrensneutraliteten ur spel, företagen konkurrerar därmed inte på lika villkor. Det enskilda företaget söker sig till den arbetsgivarorganisation som kan lova de billigaste villkoren. Det sker oavsett om arbetsgivarorganisationen har ett kollektivavtal som är tillämpligt för branschen. Inom LO har medlemsförbunden utvecklat en organisationsplan som avgör avtals-tillhörighet och det är sedan varje enskilt medlemsförbund som avgör avtals-tillämpningen.

Fastighets måste som förbund driva villkorsfrågor gemensamt i samtliga våra avtalsområden för att uppnå konkurrensneutralitet. Det är olyckligt om förbundets medlemmar arbetar under olika villkor när de arbetar i samma bransch.

9 Lönesystem

Lönen ska sättas utifrån grunder som har med arbetet att göra. Ingångslönen som sätts är oerhört viktig eftersom den lönen påverkar löneutvecklingen över tiden. En ”felaktig” ingångslön kan vara svårt att rätta till längre fram vilket också påverkar övriga på arbetsplatsen. För att ett lönesystem ska fungera måste medlemmarna delta i processen i att ta fram vilka kriterier och grundläggande principer som ska gälla för lönesättningen.

Fastighets måste utveckla lönesystem som gör att den enskilda medlemmens lön ökar i takt med att kunskapen och kompetensen ökar. Förbundet menar att lönesättningen vid nyanställning ska utgå först och främst från arbetsuppgifterna, därefter ska hänsyn tas till utbildning, erfarenhet, kompetens, ansvar och svårighetsgrad. Lönesystem där endast lägslönen regleras vid nyanställning är inte tillräckligt vare sig för anställda eller företag.

Varje medlem måste ha en rimlig köpkraftsförstärkning och lönenivåerna måste vara minst i paritet med övriga arbetsmarknaden. Detta innebär att medlemmarnas löneutveckling måste vara högre jämfört med övriga grupper för att komma i fatt. Detta är speciellt tydligt i städbranschen.

Lägslönerna i våra kollektivavtal måste höjas minst i nivå med utgående löner vilket inte har skett under en följd av år. Under 2004 års avtalsrörelse skedde ett tydligt trendbrott och nu höjs lägslönerna i paritet med vad de utgående lönerna ökar.

I takt med att personalomsättningen är hög inom städbranschen minskar lönekostnaderna för arbetsgivaren då de nyanställda går in på relativt låga löner eller på absolut lägslönerna

enligt kollektivavtalet. Detta trots att många nyanställda har både kunskaper och branscherfarenheter som inte värderas tillräckligt av arbetsgivaren.

Det är i mångt och mycket marknadskrafterna som styr och avgör löneläget. I de branscher och de geografiska områden där det råder brist på utbildad arbetskraft är det extra tydligt och där är löneläget totalt sett är högre.

Vad vi kan vänta oss av framtiden

Allmännyttiga och kooperativa bostadsföretag

Vi kan idag se att det är en ökad konkurrens i våra branscher. Historiskt har städ-entreprenadbranschen alltid varit utsatt för konkurrens men nu har även fastighetsbranschen utsatts för en helt annan konkurrenssituation. Många allmännyttiga bostadsbolag väljer att lägga ut delar eller hela verksamheten på entreprenad. Antalet entreprenadföretag ökar i våra branscher och troligtvis kommer fler företag bedriva verksamhet i båda våra branscher. Fastighetsbranschen kommer att i allt större utsträckning likna städbranschen.

Kontraktstiderna tenderar att bli allt kortare och bostadsbolagen väljer att splittra upp verksamheten genom att välja flera entreprenörer. För de anställda blir det otryggare anställningar och möjligheterna för företaget att arbeta långsiktigt och målmedvetet försvinner. Vi kan idag se att flera bostadsbolag enbart ser till det lägsta priset och väljer att lägga ut verksamheten på den entreprenör som är billigast, utan någon direkt hänsyn till kommande underhållsbehov och boendekvalitet. För att värdet av fastigheterna ska bestå måste företagen även se till andra kriterier än enbart lägsta pris.

Denna utveckling innebär negativa konsekvenser för den lokala fackliga verksamheten och anställdas kompetensutveckling och inte minst för arbetsmiljön.

Det är också möjligt att fler anställda övergår till att arbeta som egenföretagare, vilket många arbetsgivare stimulerar till.

Kundernas kvalitetsmedvetenhet och miljökunskaper har ökat högst väsentligt på grund av att det ställs högre krav på miljö och kvalitetscertifiering. Detta borde ge entreprenadföretag som dessutom är lyhörda för kundernas behov uppenbara konkurrensfördelar. Är företagen dessutom seriöst intresserade av att tillvarata anställdas möjligheter till kompetensutveckling ger det ytterligare fördelar.

Privata fastighetsbolag

Utvecklingen för de privata fastighetsbolagen är i princip likartad som för bolagen i den kommunala sfären. Tendensen är att mindre fastighetsbolag och privatägda fastigheter köps upp av större fastighetsbolag. Fastighetsbolagens antagande är att det ska leda till en effektivare och lönsammare ekonomisk förvaltning av fastigheterna samtidigt som den tekniska förvaltningen läggs ut på entreprenad.

Bovärd, husvärd, kvartersvärd, områdesvärd, fastighetsvärd

Namnen är många och skiljer sig både innehållsmässigt och yrkesmässigt, vilket är ett problem vid nyrekrytering och när tjänster ska jämföras. Tidigare var det enklare att jämföra då huvudgrupperna av tjänster oftast var städare, fastighetsskötare och reparatör.

Branschorganisationer arbetar nu för att få fram en gemensam nomenklatur för fastighetsbranschen. Därmed kan en samsyn uppnås om vad olika tjänster ska innehålla och ge ett bra underlag för rekrytering och lönesättning

Många företag väljer organisationer med färre antal egna anställda. De som blir kvar i anställning blir mer eller mindre beställare av tjänster, med ansvar för hyresgästkontakter och fungerar som företagets ansikte utåt. I grunden är oftast dessa tjänster baserade på arbetsuppgifter som hanteras i Fastighets kollektivavtal, men tyvärr släpper många företag styrningen och tjänsterna riskerar att på det sättet övergå till mer tjänstemannabetonade arbeten.

Det blir än mer viktigt att Fastighets hävdar att det är våra kollektivavtal som ska hantera dessa tjänster och att det är en utveckling av arbetsuppgifter som sker under gällande kollektivavtal.

Städbranschen

Städbranschen är oerhört konkurrensutsatt och har varit så under en följd av år. Företagen i branschen tenderar allt mer att konkurrera enbart med priset. Det är till och med så att de största och för branschen ledande entreprenadföretagen regelmässigt räknar på objekt med oerhört snäva marginaler. Det gör de troligen för att bibehålla eller vinna marknadsandelar. På sikt är denna utveckling rent förödande för städbranschen. De företag som är seriösa och iakttar gällande regelverk kan inte konkurrera med företag som dumpar priser och fuskar på olika sätt. Förbundets uppfattning är att de ledande och seriösa företagen borde konkurrera med kvalitet och egen kompetens. Att det finns kunder som avstår från kvalitet och enbart väljer lägsta pris är en verklighet som företrädare för branschen gemensamt måste agera kraftfullt emot.

En annan olycklig utveckling är att det förekommer städföretag som vid en första betraktelse verkar vara seriösa men de väljer i sin tur att anlita underentreprenörer som bedriver ekonomisk brottslighet. Det kan ibland vara svårt att upptäcka för den kund som ska upphandla entreprenadtjänster. Förbundet deltar tillsammans med myndigheter, arbetsgivarorganisationer och intresseorganisationer i ett direkt arbete för att motverka ekonomisk brottslighet. Genom att använda handboken ”Att välja bästa värde” som Fastighets arbetat fram tillsammans med arbetsgivarorganisationer ökar förutsättningarna att välja seriösa företag. Handboken rekommenderas vid all upphandling av städtjänster för att både uppköpare, entreprenörer och anställda ska veta att upphandlingen för städtjänster hanteras seriöst.

Det är också möjligt att det blir fler anställda som övergår till att arbeta som egenföretagare.

Vi vet att städning i hemmiljö utförs till stor del på illegala grunder. Den svarta städsektorn är förmodligen relativt omfattande och det är risk för att den kommer att öka. I nuläget är det få seriösa entreprenadföretag som satsar på denna marknad. Hushållsnära tjänster har blivit en politisk het fråga och det finns krafter som verkar för att det ska bli skattesubventionerat att köpa städning i hemmen. Om detta blir verklighet kommer sannolikt antalet legala tjänster att öka och fler företag kommer att erbjuda sina tjänster.

Samhall

Fastighets har idag närmare 3 000 medlemmar inom Samhall. Avtalet Service och Tjänster har tecknats gemensamt med förbunden Kommunal, HRF och Handels.

De senaste åren har de statliga bidragen till Samhall minskat. Samtidigt har Samhall påverkats av strukturförändringarna i samhället med minskning av antal industrijobb som en följd. Samhall har i högre grad vänt sig mot service och tjänstesektorn. I och med detta har Fastighets potential att öka medlemsantalet.

Lönesättningen inom Samhall och vårt avtal sker genom inplacering i grupper. Kriterierna är utformade efter krav som arbetet ställer och innehåller inga kriterier om den anställdes förmåga att utföra arbetsuppgifterna.

Samhalls inriktning mot fler arbeten inom service och tjänster gör att det kommer att krävas större flexibilitet hos de anställda. Samhall ger sig alltmer ut i samhället och tar hem anbud inom städ- och fastighetsbranschen. Dessa arbeten ställer större krav på förbundets medlemmar och Fastighets bör på olika sätt försöka få igång lokala grupper som arbetar med lönekriterier och lönesättningsfrågor utifrån situationen. Det är viktigt för förbundets medlemmar att deras kunskaper och erfarenheter värderas på rätt sätt. Det är också av stor vikt att arbeta med frågan utifrån ett yrkesperspektiv så att städare och fastighetsskötare inom Samhall liksom medlemmar på andra avtalsområden känner en yrkesstolthet.

Den fackliga verksamheten

Framtiden innebär en enorm utmaning för den lokala fackliga verksamheten. Färre egenregianställda leder till svårigheter att upprätthålla en gedigen facklig aktivitet, då underlagen för att bedriva facklig verksamhet försämras med mindre arbetsplatser och färre medlemmar. Den regionala fackliga verksamheten blir viktig för att upprätthålla en god facklig service med en inriktning på att rekrytera medlemmar och förtroendevalda.

Vi har också anledning att befara att det kan bli en ökad förekomst av utländska företag och utländsk arbetskraft som konkurrerar med sämre villkor. Idag försöker företag från framförallt de forna öststaterna att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden genom att erbjuda diverse servicetjänster till betydligt lägre kostnader än vad de svenska kollektivavtalen villkorar. Att värna om kollektivavtalen och verka för att det ska vara svenska kollektivavtal och villkor som råder i Sverige är en högprioriterad uppgift.

Fastighets vägledning till rätt lön

Vi vill att Fastighets ska vara förbundet som arbetar för att våra kollektivavtal motsvarar medlemmarnas uppfattning om rättvisa förhållanden och god löneutveckling. Kollektivavtalet är det bästa sättet att reglera löner, arbetsvillkor och arbetsförhållanden i våra branscher. Vi måste vara beredda att ständigt ta kampen för att alla företag som bedriver verksamhet i våra branscher också tecknar kollektivavtal.

- Lika lön för lika och likvärdigt arbete
- Lönesättningen ska vara tydlig och alla på arbetsplatsen ska känna till på vilka grunder lönen sätts.
- Vi ska ha en öppen redovisning av lönerna på arbetsplatsen.
- Lönen ska öka när svårighetsgraden i arbetet ökar.
- Lönen bör öka om det blir flera arbetsuppgifter.
- Lönen bör öka om arbetsuppgifterna förändras.
- Lönen ska vara reallöneskyddad. Själva köpkraften får inte försämras över tiden.
- Lägstlönen och lönen för nyanställda måste sättas så högt som möjligt. Det kan vara svårt att utveckla lönen över tiden om ingångslönen är för låg.
- Ingångslönen ska sättas med hänsyn till utbildning, erfarenhet, kompetens, ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgiften.

- Vi kan aldrig acceptera att det förekommer felaktiga löner eller osakliga löneskillnader. I samband med lönerrevisioner ska förbundet agera för att upptäcka och rätta till felaktigheter.

Lönebildning

- Lönen ska ha ett samband med vad som händer på arbetsplatsen, lönen ska öka när svårighetsgraden i arbetet ökar, när medlemmen tar på sig mera arbete, samt vid förändrade arbetsuppgifter.
- Lönehöjningarna för våra medlemmar ska vara minst lika mycket som på arbetsmarknaden i övrigt.
- Fastighets ska rekrytera, utbilda handledare som ska verka för att lokal lönebildning utvecklas på arbetsplatserna.

Yrkesutveckling ger löneutveckling

- Fastighets ska driva att alla medlemmar ska få möjlighet till att upprätta en egen kompetensutvecklingsplan.
- Förbundet hävdar att medlemmar som tar på sig flera och mer kvalificerade arbetsuppgifter ska det också märkas i lönekuvertet.
- Ju skickligare ett arbete utförs, desto högre lön.

Könet får inte bestämma lönen

- Fastighets accepterar inte osakliga löneskillnader beroende på kön.
- Alla på arbetsplatsen ska ges möjlighet till utveckling på arbetsplatsen.
- Fastighets hävdar att det ska gå att förena arbetsliv med föräldraskap

En låg arbetslöshet ger högre lön

- En fullsysselsättning skapar förutsättningar till att utveckla våra medlemmars förhållanden i arbetslivet och samhället.
- Lönerna blir rättvisare när fler är i arbete.
- Fastighets kan inte acceptera att ett lågt inflationsmål ska betalas med hög arbetslöshet.

Mångfald ger möjlighet

- Låt alla som vill arbeta få möjlighet till det utifrån var och ens förutsättningar.
- Fastighets kan inte acceptera att någon oavsett skäl diskrimineras.
- Förbundet ska driva att det ska vara svenska kollektivavtal och villkor som ska gälla för de som arbetar i Sverige.

Heltid en rättighet deltid en möjlighet

- Förbundet ska genomföra aktiviteter för att alla som önskar ska få möjlighet till utökad arbetstid.
- Genom en riktad informationsinsats till deltidsanställda om vilka möjligheter som finns att begära utökad arbetstid och också informera arbetsgivare om deras skyldigheter.

- Blankett för begäran om utökad arbetstid ska finnas tillgänglig hos förtroendevalda och på förbundets hemsida.

Lönestatistik

- Fastighets ska utveckla en lönestatistik som belyser medlemmarnas anställning och lönevillkor. Det skulle innebära att lönesituationen på företaget, orten, och branschen kan analyseras och på sikt förändras.
- Lönestatistiken ska fungera som ett stöd vid den lokala organisationen. I statistiken ska lönenivåer, löneökningar och lönespridning framgå.
- Förbundet verkar för en öppen löneredovisning. En öppenhet om lönerna är en förutsättning, både när det gäller lönestatistik och lönesättning.

Neutrala kollektivavtal skapar rättvisa på arbetsmarknaden

- Fastighets ska i alla sammanhang ta kampen för att alla företag som bedriver verksamhet i våra branscher ska teckna kollektivavtal.
- Förbundets medlemmar ska få kunskaper om varför det är viktigt att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen.
- Fastighets ska verka för att arbetsgivarens kostnader måste vara likvärdiga oavsett vilket fackförbund som har avtalsrätten.

Jag ska kunna leva på min lön

- Fastighets ska genomföra en opinionsbildningsinsats kring parollen ”Jag ska kunna leva på min lön” för att lyfta fram förbundets lönepolitiska värderingar.
- Att lönen uppfattas som rättvis av alla på arbetsplatsen är avgörande för att lokal lönebildning ska fungera.
- Ju högre krav som ställs på arbetet desto högre ska lönen bli.

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta att den lönepolitiska rapporten ska fungera som ett underlag för att stödja diskussioner och ställningstaganden för Fastighets lönepolitiska strategi i framtiden.