

# Arbetsmiljö

## Motion #17.1

Branschavdelning Sport & Kultur

### Område

Arbetsmiljö

### Rubrik

Extra semesterdagar

### Brödtext

Ju äldre man blir desto svårare är det för återhämtning av huvud och kropp. Finns avtal med extra semesterdagar efter att man fyllt 50 år alt. 60 år. Med tanke på att våra medlemmar har mycket fysiskt och stressigt jobb bör Fastighets kolla upp om möjligheten finns för extra semesterdagar för 50 år fyllda.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

### Att-satser

1. Fastighets jobbar för att kunna införa extra semesterdagar efter att medlemmen har fyllt 50 år.

**Förslag till beslut:** Avslag

### Utlåtande

Förbundet kan bara instämma i motionens andemening. Arbetslivet blir alltmer pressat och det behövs mer tid för återhämtning när man blir äldre. Förbundets avtalsenhet arbetar redan med frågan om kortare arbetstid för alla. En arbetstidsförkortning kan se ut på olika sätt. Det kan vara en daglig förkortning, en timbank där medlemmarna förfogar över tid att ta ut vid behov, fler semesterdagar eller möjlighet att förkorta arbetstiden i slutet av karriären i form av delpension. Yrkande om förändringar av villkor i våra kollektivavtal behandlas och beslutas på Förbundets regionala och centrala avtalsråd .

## Motion #17.2

Branschavdelning Spec. & Fönsterputs Syd

### Område

Arbetsmiljö

### Rubrik

ATK ska ingå i alla Fastighets avtal

### Brödtext

Arbetstidskonto (ATK) ska ingå i alla Fastighets avtal. En del yrken som går under Fastighets paraply är väldigt fysiskt tunga och det kommer bli omöjligt att arbeta tills 68-70 års ålder.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

### Att-satser

1. Vi tycker att Fastighets verkar för arbetstidskonto (ATK) ska finnas i alla Fastighets kollektivavtal.

**Förslag till beslut:** Avslag

### Utlåtande

Att pensionsåldern höjs är ett problem för i princip alla arbetaryrken. Redan i dag ser vi hur många av våra medlemmar som arbetar med kroppen får problem med värk och annat. Vi måste våga ta hjälp av våra skyddsombud för att underlätta arbetsdagen. Att förkorta arbetstiden och skapa fler möjligheter för återhämtning och vila är en väg framåt vi måste ta.

Under avtalsrörelsen 2025 enades parterna om att bilda en arbetsgrupp för att se över möjligheterna att införa ett arbetslivskonto på flera av våra avtal. Gruppen är i gång med sitt arbete och förväntas vara klara i tid inför 2027 års avtalsrörelse,

Frågor som berör villkor i våra kollektivavtal behandlas i våra regionala och centrala avtalsråd.

## Motion #17.3

Branschavdelning Fastighet Väst

### Område

Arbetsmiljö

### Rubrik

Arbetstidsförkortning i kollektivavtalet

### Brödtext

Många fastanställda upplever en hög arbetsbetsbelastning, både fysiskt och psykiskt. Arbetet är ofta tungt och slitsamt, och många behöver orka ett helt arbetsliv utan att slitas ut i förtid. Forskning visar att kortare arbetstid kan leda till bättre hälsa, minskad sjukfrånvaro, ökad trivsel och en hållbarare arbetsmiljö.

I flera branscher diskuteras nu arbetstidsförkortning som en viktig framtidsfråga. För att vi som fastighetsanställda ska kunna ha goda arbetsvillkor och jämförbara villkor med andra sektorer, behöver frågan lyftas in i vårt kollektivavtal.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

### Att-satser

1. Att Fastighets ska driva frågan om arbetstidsförkortning i kommande avtalsrörelser, med målet att få in en arbetstidsförkortning i kollektivavtalet.

**Förslag till beslut:** Avslag

### Utlåtande

Förbundet instämmer i motionens andemening. Arbetslivet blir alltmer pressat och det behövs mer tid för återhämtning när man blir äldre. Förbundets avtalsenhet arbetar redan med frågan om kortare arbetstid. En arbetstidsförkortning kan se ut på olika sätt. Det kan vara en daglig förkortning, en timbank där medlemmarna förfogar över tid att ta ut vid behov, fler semesterdagar eller möjlighet att förkorta arbetstiden i slutet av karriären i form av möjlighet till delpension.

En enig LO-kongress beslutade att LO och dess samtliga förbund ska arbeta för en arbetstidsförkortning och vi kan troligen förvänta oss ett första steg i frågan under avtalsrörelsen 2027.

Att yrka på införande av arbetstidsförkortning i våra kollektivavtal är en fråga som behandlas och beslutas på Förbundets regionala och centrala avtalsråd.

## Motion #17.4

Branschavdelning Fastighet Väst

Område

Arbetsmiljö

Enskild motion

Elham Esmatjar

Rubrik

Förläng semesterdagar till 25 dagar för alla trygghetsvårdare i Göteborg

Brödtext

Trygghetsvårdsorganisationen formades år 2018 efter ett politiskt beslut från kommunfullmäktige som handlar om att man ska satsa på att jobba med tryggheten på särskilt utsatta områden i Göteborg för att lyfta området. Man kommer överens om att trygghetsvårdarna ska ha sexveckorsschema med samma antal pass (25 pass) och arbetstiden är 15:00-23:00 alla dagar på året. 2022-04-12 ändrar man semesterdagar från 25 betalda semesterdagar till 21 betalda semesterdagar och därmed får trygghetsvårdarna ett sämre avtal som missgynnar trygghetsvårdarna.

Texten nedan summerar hur ledningen på resonerar bl.a. Bostads AB Poseidon.

*Beräkning är gjord mot bakgrund av Allmänna Bestämmelser (AB) kommentar till § 27 semester Mom. 7, sid 114.*

*Antal arbetsdagar under beräkningsperioden = 25 = 4,16 arbetsdagar per vecka*

*Antal arbetsveckor under beräkningsperioden 6*

*Semesterkoefficient:  $\frac{5}{4,16} = 1,20$*

*För varje arbetsdag som ingår i semesterledigheten går det därför åt 1,20 semesterdagar.*

Punkter man inte har tagit hänsyn till vid förhandlingen om semester för trygghetsvårdare. Se nedan:

- Trygghetsvårdare måste använda sina semesterdagar på röda dagar och klämdagar, dagpersonal får dessa automatiskt.
- Trygghetsvårdare jobbar kvällar och helger samt har färre möjligheter till en sammanhängande fritid som till exempel träning och andra lagsporter pga. att man jobbar olika dagar på sexveckorsschema samt jobbar på kvällstid.
- Dagpersonalen kan också ta sammanhängande ledighet som oss, till exempel under jullovet 2024 eller nu under påsklovet 2025, om man ansöker några dagars semester i samband med röda dagarna och klämdagarna.

- Förlorar OB tillägget när trygghetsvårdar tar ut semester som ingår i lönen för trygghetsvårdar i vanliga fall.
- Dessutom använder trygghetsvårdar sig av banktimmar som ligger på 5,6 timmar i månaden som man inte får betalt för.
- Totalt ca 10 extra lediga dagar för andra medarbetare på bolaget. Slår man ut det på ett år motsvarar detta till att trygghetsvårdar arbetar ca 1 timma och 4 minuter mindre arbetstid /vecka. Skillnad i arbetstid innefattar 7,7 % skillnad under året 2024 och ej 20 % som man har tänkt. Se exempel på röda dagar och klämdagar som dagpersonalen har varit lediga år 2024.

#### Röda dagar 2024

- Fredag 29 mars – långfredag: LEDIG
- Lördag 30 – påskafton: LEDIG
- Måndag 1 april – annandag påsk: LEDIG
- Onsdag 1 maj: LEDIG
- Torsdag 6 juni – Sveriges nationaldag: LEDIG
- Fredag 21 juni – midsommarafton: LEDIG
- Tisdag 24 december – julafton: LEDIG
- Onsdag 25 december – juldagen: LEDIG
- Torsdag 26 december – annandag jul: LEDIG
- Tisdag 31 december – nyårsafton: LEDIG
- Onsdag 1 januari 2025 – nyårsdagen: LEDIG

Innan förhandlingen som ägde rum 2022-04-12, hade trygghetsvårdarna 25 dagars semester, vilket innebär att trygghetsvårdarna har fått ett sämre avtal utan att bli kompenserat på något sätt. Detta avtal kvarstår än idag dock inte för alla bolag som jobbar med trygghetsvårdar.

Vi vill att samtliga bolag inom koncernen Framtiden ändrar detta genom antingen att gå med på att ändra tillbaka avtalet till 25 semesterdagar som det var innan eller på annat sätt kompensera trygghetsvårdarna som har detta missgynnande avtal.

För mer information kontakta Fastighetsanställdas förbunds klubbstyrelsen på Poseidon.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

#### Att-satser

1. Att man driver frågan vidare centralt

**Förslag till beslut:** Avslag

#### Utlåtande

Motionären ser felaktigheter och orättvisor i ett avtal som förhandlats fram lokalt mellan klubben och arbetsgivaren. Om det blivit fel bör detta självklart åtgärdas via en omförhandling. Detta är en fråga som ska hanteras av den lokala klubben i första hand. Om lokala parter inte kan enas blir frågan föremål för en central förhandling.

## Motion #17.5

Branschavdelning Fastighet Tvärs

### Område

Arbetsmiljö

### Rubrik

Rätten att gå på toaletten på arbetstid

### Brödtext

Inom lokalvård (i alla fall där jag jobbar) så jobbar man inte per timme, men per kvadratmeter. Arbetstiden beräknas genom en kalkyl som utgår från kvadratmeter kunden/lokalen har. Däremot räknas inte in en toalett paus för lokalvårdaren vilket innebär om lokalvårdaren behöver gå på toaletten att hen ska göra detta på sin egen tid. När man jämför detta med andra yrken, såsom kontorsarbete osv, så jobbar de t.ex. 8 timmar med tillgång till toalett under arbetstid.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

### Att-satser

1. Rätten att gå på toaletten på arbetstid.

**Förslag till beslut:** Besvarad

### Utlåtande

Rätten till raster och pauser regleras i arbetstidslagen. Enligt arbetstidslagen så ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasten. Syftet med en paus är att du som arbetstagare ska kunna gå på toaletten eller dricka vatten på betald arbetstid. Längden på pauserna och antalet pauser är inte reglerat i lagen utan ska ske utifrån behov.

## Motion #17.6

Branschavdelning Fastighet Syd

### Område

Arbetsmiljö

### Rubrik

Gratis mensskydd

### Brödtext

Då ungefär hälften av befolkningen menstruerar någon gång i livet, borde gratis mensskydd på arbetsplatsen vara en självklarhet. Det skulle bidra till en ökad jämställdhet och trygghet men också minska oro över att eventuellt ha glömt sitt mensskydd hemma. Denna relativt lilla insats skulle få anställda att känna sig sedda, trygga och viktiga.

Jag/vi föreslår kongressen besluta

### Att-satser

1. Att mensskydd ska vara gratis på arbetsplatser inom Fastighetsanställdas Förbund.

**Förslag till beslut:** Besvarad

### Utlåtande

Förbundet beslutade i januari 2023 att tillhandahålla gratis mensskydd på alla förbundets arbetsplatser. Motionen anses därför vara besvarad.

## Motion #17.7

Branschavdelning Fastighet Väst

### Område

Arbetsmiljö

### Rubrik

Inför priset "Årets skyddsombud" för Fastighets

### Brödtext

Skyddsombudens roll är avgörande för att säkerställa en trygg, säker och hållbar arbetsmiljö på våra arbetsplatser. De tar ett stort ansvar för att identifiera risker, förebygga ohälsa, och säkerställa att arbetsmiljölagen efterlevs, ofta ideellt och med stort engagemang.

LO delar årligen ut priset "Årets skyddsombud" som ett sätt att lyfta fram det viktiga arbetsmiljöarbetet som sker lokalt. Fastighetsanställdas Förbund har idag ingen motsvarande årlig utmärkelse, trots att vi har många skyddsombud som varje år gör stora insatser för kollegornas hälsa och säkerhet.

Genom att införa ett eget pris för "Årets skyddsombud" inom Fastighets visar vi att vi värdesätter arbetsmiljöarbetet inom vår egen organisation. Det skulle också synliggöra det ideella fackliga arbetet, inspirera fler att bli skyddsombud och stärka vår fackliga profil inom arbetsmiljöområdet. Ett sådant pris kan delas ut vid kongress eller annan lämplig förbundssträff, och förenas med nominering från klubbarna och synlighet i förbundets kommunikation.

- Skyddsombud är avgörande för en trygg arbetsmiljö – de förtjänar erkännande
- Andra förbund som LO har redan infört denna typ av pris med positiva resultat
- Uppmuntrar nya ombud och stärker yrkesrollen
- Visar att Fastighetsanställdas Förbund värderar praktiskt arbetsmiljöarbete
- Ett enkelt men kraftfullt sätt att öka engagemang och synlighet

Jag/vi föreslår kongressen besluta

### Att-satser

1. - Förbundet inrättar en nomineringsprocess från klubbar eller regioner.  
- Utmärkelsen delas ut årligen (Diplom /intyg )  
- Syftet är att synliggöra arbetsmiljöarbetet och uppmuntra fler att bli aktiva skyddsombud.

**Förslag till beslut: Bifall**

### Utlåtande

Förbundet är visserligen medlemmar i LO och därigenom arbetar vi redan med att utse "Årets skyddsombud". Dock har saluförandet av detta pris varit sparsam, varför allt för få av förbundets duktiga skyddsombud ens blivit nominerade till priset.

Att påta sig arbetet med att dela ut ett pris, och förberedelserna kring detta, är förvisso förenat med både arbete och kostnader. Förbundsstyrelsen bedömer dock detta som hanterbart om vi med ett sådant pris kan stärka skyddsombudens roll.

Förbundsstyrelsen yrkar med ovanstående motivering bifall till motionen.