

Till Fastighetsanställdas förbund

Stockholm den 21 februari 2023

Avtalsyrkanden 2023 F-avtalet

Avtalsområdet

Fastigo har i dag 950 medlemsföretag med totalt 23 500 anställda. På LO-sidan finns två avtal, där det andra avtalet är tecknat med Kommunal (S-avtalet). Fastigos F-avtalsområde består av 670 fastighetsföretag och cirka 8 200 medarbetare omfattas av avtalet. Företagen är privata, kommunala och kooperativa och finns över hela landet. De kan vara fastighetsägande företag eller tjänsteproducerande företag. Huvuddelen av företagen är små. Endast drygt 50 av Fastigos medlemsföretag har fler än 100 anställda. De flesta företag saknar HR-chef.

Fastigos konkurrenter på avtalsområdet är Sobona, Almega fastighetsarbetsgivarna och Fremia.

Fastigo har sedan 2010 tappat 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 sedan 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

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 lägstalöner med en differentiering kopplat till ålder, utbildning och erfarenhet.

Uppsägningstid vid egen uppsägning 1-2 månader

Kompetensutmaningen gör det svårt att hantera ersättarrekrutering och överlämning med så kort varsel som en månad.

Ny kollektivavtalad tidsbegränsad anställningsform

Anställning av arbetstagare som helt eller delvis uppbär tjänstepension, skolgång och studerande under terminstid samt praktikanter. I fastighetsbranschen finns 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.

Utvidga ramen för arbetstidsförläggning

Medlemsföretagen är mer än bara en hyresvärd och fastighetsägare. En viktig del i uppdraget som samhällsaktör är arbetet med att utveckla trygga och bra boendemiljöer. Hyresgästerna har behov av service och trygghet inte enbart mellan 06.00 – 17.00. Över tid har yrkesroller förändrats och nya yrkesroller har tillkommit. En tydlig ny roll är trygghetsvärd vars uppgift är att under kvällstid finns i bostadsområdet, bygga relationer med boende och hålla områden rent och snyggt.

Det maximala antalet sparade semesterdagar sänks från 40 till 30.

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 semestereskuld 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.

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 kan avstå sin rätt till tillsvidareanställning för perioder om högst sex månader åt gången. 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 avstå från detta.

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 arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning

Det har tillkommit helt nya befattningar i fastighetsbranschen (exempelvis trygghetsvärdar) som arbetar såväl vardagar som helger, med oregelbunden arbetstid varje vecka. Att enbart förlägga semesterdagar under arbetsdagar, ej fridag, innebär att arbetstagaren får längre ledighetsperioder. SemL 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 arbetsmarknadens parter att reglera hur det ska hanteras.

Reglering vid sammanfallande intjänande- och semesterår

Enligt F-avtalet är det möjligt att träffa kollektiva eller individuella överenskommelser om sammanfallande intjänande- och semesterår. I avtalet saknas reglering om avräkning för arbetstagare som under semesteråret fått större semesterlön än vad som tjänats in.

Avtal om anställning för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

Inom kommunerna pågår olika aktiviteter med fokus på att utveckla arbetsmarknadsinsatser för att minska långtidsarbetslöshet och öka inkluderingen. Som ett led i kommunernas samhällsarbete för en social hållbar stadsutveckling vill Fastigos medlemsföretag, såväl kommunala som privata, vara med och bidra till en ökad inkludering, minskad arbetslöshet och därmed en ökad trygghet och trivsel i bostadsområden.

Arbetstagare som anställs enligt avtalet ersätter inte ordinarie personal vid frånvaro och den anställdes arbete är inte budgeterat inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet.

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