

## **Gemensamma krav inför Avtal 2023**

LOs styrelse fattade 2015 beslut om gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder. Målen utgör en övergripande färdriktning för LOs löne- och avtalspolitik. De gemensamma kraven inför avtal 2023 utgör ett steg i förverkligandet av målen.

Kommande års avtalsförhandlingar kommer att bedrivas i ett mycket allvarligt ekonomiskt läge med hög inflation. I rådande situation måste i första hand arbetstagare med små ekonomiska marginaler skyddas. För att säkerställa en långsiktig stabil lönebildning krävs ett stort ansvarstagande från samtliga aktörer som påverkar arbetsmarknaden, så som arbetsgivare, regeringen samt Riksbanken.

LOs stadgar innehåller tre former för samverkan mellan medlemsförbunden i en avtalsrörelse – gemensamma förhandlingar, samordnade förbundsförhandlingar och enskilda förbundsförhandlingar.

### ***Gemensamma förhandlingar***

Med gemensamma förhandlingar avses då LOs styrelse utser förhandlingsdelegation i fråga som omfattar några eller alla medlemsförbund. Gemensamma förhandlingar är nödvändiga då det gäller frågor som är förbundsövergripande på hela det privata området. Det kan till exempel handla om överenskommelser med Svenskt Näringsliv om avtalsförsäkringar eller övergripande frågor rörande allmänna anställningsvillkor.

- Med gemensamma förhandlingar uppnås likvärdiga villkor eller förutsättningar på centrala områden där branschskillnader inte bör ha betydelse.
- Gemensamma förhandlingar när det gäller avtalsförsäkringar skapar stabila lösningar och sprider riskerna.
- Gemensamma förhandlingar om avtalsförsäkringar och övergripande allmänna anställningsvillkor underlättar för LO-förbunden att förverkliga de gemensamma långsiktiga målen.

### ***Samordnade förbundsförhandlingar***

Samordnade förbundsförhandlingar bygger på solidarisk samverkan och gemensamma beslut. LOs representantskap och styrelse antar en rekommendation med gemensamma krav varefter förbunden skriftligt bekräftar att de antagit rekommendationen som sin egen och därigenom bundit sig till kraven samt till att stödja varandra. Med en gemensam solidarisk lönepolitik kan förbunden tillsammans driva krav på löneökningar med en fördelning som präglas av våra gemensamma långsiktiga mål kopplade till rättvisa, jämlikhet och jämställdhet.

Den gemensamma avtalsplattformen bygger på en 12 månaders avtalsperiod.

Förbundets yrkande kan delas upp i två delar, LOs samordningskrav samt avtals specifika krav. Förbundets uppfattning är att kollektivavtal i samma branscher ska vara konkurrensneutrala.

## Fastighetsanställdas Förbunds Avtalsyrkanden 2023

**Avtalsgivarorganisationen:** Fastigo

**Avtal:** F- avtalet

Samtliga yrkanden avser ett ettårigt kollektivavtal.

a. Löneökningar med 4.4 procent dock med ett lägsta utrymme om 1192 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet. *(Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning i punkt a) ska sättas vid 27 100 kronor.)*

b. Avtalens lägstalöner höjs i tillämpliga fall med ett krontal som motsvarar 115 procent av 1192 kronor, vilket motsvarar 1371 kronor, oaktat angivet utrymme enligt punkt a) ovan. I övriga fall ska avtalens lägsta löner höjas med ett värde som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.

c. Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.

d. Villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension. Förhandlingarna sker som gemensamma förhandlingar enligt LOs stadgar och kraven omfattar villkorsförändringar enligt bilaga 1.

e. Införande av ett Arbetstidskonto se bilaga 2 (skall ersätta arbetslivskonto)

f. Fler semesterdagar och utökat semestertillägg

g. §3 mom 4 i Löneavtalet. Ny lydelse: ..finns varken arbetsplatsombud eller klubb på företaget skall skriftligt förslag och förhandlingsframställan i ärendet skickas till berörd region i Fastighetsanställdas Förbund . (blir också visa konsekvensändringar i andra §)

h. Utökade permissionsregler som innefattar även egen 50-årsdag och bröllopsdag

i. Ny stupstock vid fördelning av lönepottens fördelning. Kommer parterna ej överens så utfaller potten som ett generellt påslag.

j. Friskvård på betald arbetstid

l. införa branschvanetillägg

m. § 8.2 Ny lydelse. Saknas företrädare för Fastighetsanställdas Förbund arbetsplatsklubb/arbetsplatsombud sker förhandlingen mellan arbetsgivare och berörd region inom Fastighetsanställdas Förbund.

Fastighets förbehåller sig rätten att komplettera yrkanden under förhandlingens gång.

## **Bilaga 1**

Generellt i alla försäkringar samt Avtalspension SAF-LO eller motsvarande på försäkringar på avtalsområdet

- Att arbetsgivaren till AFA ska anmäla samt lämna uppgifter om löner och andra förhållanden som vid varje skadetidpunkt ligger till grund för försäkringarna.
- Att höja åldersgränserna till den övre gräns man har rätt att som längst vara anställd till, LAS § 32a.

Inom AGS Avtalsgruppsjukförsäkringen.

- Att månadsersättning vid Sjukersättning eller aktivitetsersättning behöver indexeras.
- Att AGS ska ge ersättning under hela sjukperioden

I TFA-försäkringen (Samförhandlas med PTK)

- Att senaste versionen av ILO-listan ska användas i AFAs skadereglering

## A. Arbetstidskonto

Dessa regler tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

### 1. Individuella arbetstidskonto

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda.

### 2. Avsättning, underlag m.m.

Till varje arbetstidskonto avsätts ett belopp som beräknas per kalenderår. Underlag är den lön som betalats ut under ett kalenderår.

Avsättning i procent anges i punkt 5.1.

I löneunderlaget ingår

- Lön, lönetillägg och ersättningar för allt arbete
- Lön för betald ledighet utom semester

I löneunderlaget ingår inte semesterlön och semesterersättning

### 3. Uppgift till den anställda

Arbetsgivaren ska senast den 15 februari lämna uppgift till den anställda om storleken på den avsättning som gjorts.

### 4. Val av alternativ

Belopp på arbetstidskonto kan tas ut som

- Betald ledig tid
- Pensionspremie
- Kontant ersättning

Den anställda ska senast den 28 februari meddela arbetsgivaren skriftligen hur avsättningen ska utnyttjas. Om arbetsgivaren inte får något meddelande, betalas beloppet ut som pensionspremie.

Den anställda har rätt att varje år välja ett av de tre alternativen.

### 5. Betald ledig tid

#### 5.1 För anställd som valt betald ledigtid gäller följande

Löneunderlag	Avsättning i procent	Betaldledighet timmar per år
1/1- 31/12 2022	?	48

Uttag för ledigheten är 1/ 4 – 2022 – 31/3 2023

Antalet timmar i ovanstående gäller för heltidsanställda som får betald ledigtid. För deltidsanställda och för anställda som börjat sin anställning under föregående år reduceras antalet timmar i tabellen i proportion till heltidsanställning.

#### 5.2 När betald ledighet får tas ut

Betald ledig tid får tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Det förutsätts att den anställde beviljas ledighet.

#### 5.3 Lön under betald ledighet

Under betald ledighet betalas lön per timme som beräknas enligt följande.

Beloppet på arbetstidskonto enligt punkt 2 divideras med antalet timmar för den anställde enligt 5.1.

Behållningen på arbetstidskontot reduceras med det belopp som enligt denna punkt betalas som lön.

#### 5.4 Ledighet som inte tagits ut

Ledighet som inte tagits ut under perioden 1 april – 31 mars förfaller och behållningen på arbetstidskontot betalas ut som pensionspremie.

#### 6. Pensionspremie

För anställda som valt pensionspremie gäller följande

Arbetsgivaren upprättar en förteckning med uppgift om namn, personnummer och avsatt belopp för var och en som valt alternativet pensionspremie.

Arbetsgivaren sänder förteckningen till tillsammans med en redovisning av e avsatta medlen till FORA AB (eller motsvarande på avtalsområdet) senast den 30 april. En redovisning görs också på den anställdes lönespecifikation.

#### 7. Kontant ersättning

Till anställda som valt kontant ersättning betalar arbetsgivaren ut det aktuella beloppet senast den 30 april.

#### 8. Anställda som avslutar sin anställning.

För anställda som avslutar sin anställning gäller följande:

Behållningen på arbetstidskontot utbetalas kontant i samband med slutlön. Beloppet som betalas ut är enligt punkt 2 och den avsättningen för det år då anställningen upphört.

Beloppet kan betalas ut som pensionspremie om den anställde anmäler detta till arbetsgivaren senast sista anställningsdagen.

#### 9. Övrigt

Belopp som avsätts till arbetstidskonto utgör underlag för semesterlön och semesterersättning.

