

Avtalsyrkanden 2025

Fastigheter Tjänstemannaavtalet

Ingång till yrkanden

Vi tror på kollektivavtal som instrument för grundläggande regleringar av relationen arbetsgivare och arbetstagare. Med tanke på den snabba utvecklingen är det viktigt att kollektivavtalen följer med sin tid och möjliggör flexibilitet. Utformningen ska inte leda till onödig byråkratisering. Innehållet ska vara lätt att förstå och tillämpa. Kostnader måste motsvaras av möjligheter. Kostnader utan nytta för arbetsgivaren leder till att kollektivavtalen ifrågasätts. Det måste vara mer attraktivt att ha kollektivavtal än att inte ha det.

Arbetsgivarparterna vill normalt se en längre avtalsperiod. Almega Tjänsteförbunden, bransch Fastigheter, har dock inte i detta avseende någon annan avsikt än att rätta sig efter de märkessättande parterna på arbetsmarknaden. Mot bakgrund av detta framställer vi yrkanden på förändringar av avtalet enligt nedan.

1. Ge arbetsgivaren och arbetstagare möjlighet att göra individuella överenskommelse i avtalet.

Genom en skrivning i § 1 göra det möjligt att göra individuella överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. När det gäller ersättningar, förskjuten arbetstid, övertid, arbetstid m.m.

2. Förenklat förfarande när det gäller MBL för företag som inte har klubb/ Förening Lokal samverkan

Det är ovanligt med lokala företrädare på arbetsplatserna. Arbetsgivare utan kollektivavtal behöver bara förhandla med fackliga organisationer när det särskilt rör enskild medarbetare som är ansluten till facklig organisation, vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller vid övergång av verksamhet. För att inte fullgörandet av skyldigheterna enligt MBL ska upplevas som mer betungande för företag med kollektivavtal än för de som inte har det borde en enklare hantering kunna införas på företag som ännu inte har lokala företrädare på arbetsplatserna. Kollektivavtalets attraktionskraft ökar därmed i stället för att upplevas som ett hinder. Det finns överenskommelser om lokal samverkan på andra avtalsområden med Akavia och Ledarna. En ny punkt, 1.2.2 i allmänna villkorsavtalet och en bilaga 6 införs.

"1.2.2 Lokal part

Med lokala part förstås fackklubb, lokalförening eller kontaktperson med mandat att företräda de parter som är part i avtalet på företaget. Saknas sådan lokal part på arbetsplatsen med vilken arbetsgivaren kan förhandla enligt MBL gäller samverkan i bilaga 6 till detta avtal."

"Bilaga 6

Samverkan enligt medbestämmandelagen (MBL)

Parternas utgångspunkt är att det på varje arbetsplats ska finnas lokal part med vilken arbetsgivaren kan förhandla enligt MBL. I avvaktan på att lokal part inrättats på arbetsplatsen gäller följande samverkansordning. Förhandling för de parter som är part i avtalet på företaget behöver endast begäras inför följande sorts beslut:*

Nedläggning och inskränkningar av verksamheten som berör medlem i de fackföreningar som är part i avtalet,

Överlåtelse av hela eller delar av verksamheten.

Ändringar av anställningsvillkoren för medlem i de fackföreningar som är part i avtalet på företaget.

Omplacering eller omflyttning av medlem i de fackföreningar som är part i avtalet, på företaget.

Borttagande av personalförmåner av betydande värde som ensidigt tillhandahållits av arbetsgivaren.

Vid övriga förändringar är arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL uppfyllda genom att berörda medarbetare får information om dessa.

Anmärkning:

För lönerevisionen hänvisas till löneavtalets förhandlingsordning

**Med part i avtalet menas de parter som uppräknas i 1.1 Omfattning och som företaget har bundenhet mot.*

3. Aftnar

Skrivningen i 4.2.2 Helgdagsledighet och arbete på helgdagar tas bort och ersätt med en permissionsregel i 10.1.

Införes som nytt stycke i 10.1 Permission, kort ledighet med lön

För påsk-, midsommar- och julafton som inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas om det kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

4. Att det ska finnas ett löneavtal per avtalsområde.

Unionen, Sveriges Ingenjörer och SEKO. Nuvarande löneavtal fungerar bra i branschen men det finns fortfarande utveckling att göra parterna påbörjar ett arbete med att gå mot avtal utan fastlagen stupstock så kallade dialogavtal.

Ledarna ingen förändring.

5. Arbetstid

4.2.1 Begränsningsperioden ändras till 6 månader

Då det inom avtalsområdet knappt förekommer något skiftarbete eller underjordsarbete Utgår "del 1" i Bilaga 2 i sin helhet. I den delen som hänvisas till i § 6 Beredskap blir kvar i bilagan.

i 4.2.1 ändras i lydelse

Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 6 månader. Förläggningen av arbetstiden planeras i ett arbetstidsschema. Schemat ska ange arbetats tagarens ordinarie i arbetstid för en viss period.

För tjänstemän i intermittent treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För tjänstemän i kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Individuell överenskommelse kan träffas om annat.

En konsekvensändring införes i 4.2.5 där beräkningsperioden förändras till 6 månader, samt att sista stycket utgår.

4.2.6 Dygns och nattvila andra stycket ändras till.

I dygnsvilan bör tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten inte kommer överens om annat.

6. Övertid

Ändras så att det följer lagens regler.

I konsekvens med det som sagts om att det ofta inte finns lokala företrädare på företaget behöver regeln om extra övertid kompletteras med en reglering som ansluter till den som gäller enligt arbetstidslagen. Det är viktigt att företag som har kollektivavtal inte upplever att sämre regler gäller för dem.

Allmän övertid

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår.

Extra övertid

Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagarare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt

Två nya paragrafer införes efter 5.2.3

5.2.4 Beräkning av övertid

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

5.2.5 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie daglig arbetstid

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under en viss del av året, till exempel sommaren, är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under en annan del av året gäller följande. Beräkning av övertidsarbete som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden tillämpats, ska ske med utgångspunkt från den dagliga arbetstid som gäller under resten av året.

7. Semester

Korrigera den felaktiga skrivning som tillkom 2020 i 8.4.2 till

Semestertillägget betalas ut senast vid semesterårets slut.

Regel i 8.4.1 om lokalt avtal ändras till:

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild tjänsteman eller med den lokala tjänstemannaparten om annan beräkningsgrund för de rörliga lönedelarna.

8. Föräldralön

En ny mening införes som nytt 3 st 12.3

Föräldraledighetstillägg utges ej för lönedelar över 15 prisbasbelopp.

9. Redaktionella ändringar

- Anmärkningen i 11.3.6 tas bort.
- Det finns flera laghänvisningar i bla § 11 som är obsoleta då de lagarna har ersatt av nyare lagar. Parterna behöver göra en gemensam genomlysning av detta och hänvisa till rätt lagrum.
- Parterna gör en bedömning om reglerna i 3.9 kan anses obsoleta och kan tas bort.

10. Övrigt

Vi förbehåller oss rätten att senare komplettera och precisera ovanstående.

Stockholm den 11 april 2025

Almega Tjänsteförbunden



Stefan Lennström



Maria Eriksson