

Unionen
Ledarna
AiF, Akademikerförbunden inom Fastigo-området

Stockholm den 20 februari 2023

Avtalsyrkanden 2023 I-avtalet

Fastigo har i dag 950 medlemsföretag med totalt 23 500 anställda. Fastigos I-avtalsområde består av 292 företag med 7 300 anställda. Företagen är privata, kommunala och kooperativa och finns över hela landet och av dessa är 45 kommunala företag där cirka en tredjedel av de anställda på avtalsområdet arbetar. Övriga kommunala företag omfattas av Fastigos K-avtal med Vision/Ledarna/AiF. Medlemsföretagen kan vara fastighetsägande företag eller tjänsteproducerande företag. Huvuddelen av företagen är små. Endast drygt 50 företag av Fastigos medlemsföretag har fler än 100 anställda. De flesta företag saknar HR-chef.

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

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 förutsättningar, 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 att 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 yrkanden för I-avtalsområdet från den 1 april 2023

Lönebildningsavtalen

Fortsatta sifferlösa processlöneavtal.

Allmänna anställningsvillkorsavtalet

Max 30 sparade semesterdagar

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 semester-skuld ökar. En sänkning av maxantalet sparade semesterdagar kommer att ställa högre krav på arbetsgivarna att vara aktiva i förläggningen av arbetstagnas semester i syfte att främja arbetstagnas återhämtning. Viktigt att avtalsparterna sänder gemensamma signaler ur såväl hållbarhets- som arbetsmiljöperspektiv.

Kortare period med löneutfyllnad vid vab

I nuvarande avtal finns ingen begränsning i antal dagar som arbetsgivaren betalar ersättning för när man är frånvarande från arbetet på grund av vård av barn. För att öka förutsägbarheten och minska orimliga kostnader för arbetsgivaren införs en begränsning där ersättning utges under högst 10 arbetsdagar per kalenderår och arbetstagnare motsvarande regleringen i K-avtalet.

Kvalifikationstid för rätt till föräldralön

Regleringen om föräldralön är i sig förmånlig för de anställda. I nuvarande avtal finns ingen kvalifikationstid för rätten till föräldralön. Föräldralön utges från första anställningsdag under maximalt sex månader vid ledighet som tas ut inom 36 månader. I konkurrenshänseende med andra avtal på marknaden införs en kvalifikationstid för rätten till föräldralön.

Skriftlig anmälan inom en månad vid företrädesrätt till återanställning

I nuvarande avtal ska tjänstemannen skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt. För att öka förutsägbarheten och planeringen för arbetsgivare införs krav på att tjänstemannen inom en månad skriftligen ska anmäla anspråk på företrädesrätt.

Beräkning av semesterledighet för arbetstagnare 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 arbetstagnaren 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.

Ny kollektivavtalad visstidsanställning

Avtal om anställning för viss tid för tjänsteman som avgår i pensionerings-syfte.

Övrigt

Allmänna villkorsavtalet samt löneavtalet kräver dessutom vissa redaktionella förändringar och förtydliganden.

Fastigo förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare yrkanden om förändringar i avtalen.

Med vänlig hälsning

Fastigo



Johan Mann