

Unionen
Ledarna
AiF, Akademikerförbunden inom Fastigo-området

Stockholm den 19 februari 2025

Avtalsyrkanden 2025 I-avtalet

Avtalsområdet

Fastigo har i dag 822 medlemsföretag med totalt 23 506 anställda. Fastigos I-avtalsområde består av 286 företag med 7 265 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 fastighetsägende företag eller tjänstproducerande 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. Fastigo har sedan 2010 tappat drygt 40 kommunala fastighetsföretag till Sobona (Pacta/KFS) genom direkta styrningar i ägardirektiv.

Fastighetsbranschens utmaningar

Fastighetsbranschen har länge varit stabil och sällan påverkats av stora konjunktursvängningar. Under de senaste åren har dock branschen drabbats av flera utmaningar, däribland:

- Höjda räntenivåer
- Stigande kostnader för el, värme och vatten
- Betydande underhållsbehov
- Begränsade hyreshöjningar som inte håller jämna steg med ökande kostnader
- Minskad efterfrågan på nyproduktion

Sammantaget har detta lett till omfattande nedskärningar inom Fastigos medlemsföretag, som överstiger antalet uppsägningar under finanskrisen 2008–2009. Vakansgraderna har ökat, och vissa fastighetsbolag har tvingats sälja eller riva delar av sitt fastighetsbestånd för att förbättra lönsamheten.

Kompetensförsörjningen fortsätter att vara en stor utmaning för branschen. Antalet personer som utbildas för yrken inom fastighetssektorn är otillräckligt, samtidigt som pensionsavgångarna är på en hög nivå. Branschen har ett akut behov av ny kompetens inom områden som energieffektivisering, miljö och hållbarhet, samt digitaliserad fastighetsautomation och avancerad styr- och reglerteknik. Detta är avgörande för att möta det växande behovet av digitalisering i företagen. Dessutom ökar behovet av expertis inom trygghetsfrågor och konflikthantering kopplade till fastigheter.

Fastigos generella ställningstagande

Fastigo har beslutat om övergripande inriktning för avtal 2025. 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.

Pension och försäkring

I de pågående diskussionerna mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO om pension, försäkring och andra arbetsmarknadsfrågor har frågan om extra administrativa avgifter lyfts. Förslag som diskuterats har enligt vad vi förstår inneburit att företag som har kollektivavtal men inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv ska påföras en extra administrativ kostnad för användningen av pensions- och försäkringspaketen.

Fastigo har sedan 1960, på yrkande av de fackliga organisationerna, parallellt med Svenskt Näringsliv och dess föregångare SAF tecknat avtal om försäkringar motsvarande de som gäller för förbund inom Svenskt Näringsliv.

Kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar inom Fastigos avtal ska vara konkurrensneutrala för alla arbetsgivare med kollektivavtal, oavsett vilken arbetsgivarorganisation de tillhör. Att vara medlem i en oberoende arbetsgivarorganisation ska inte medföra en extra avgift, då detta inte gynnar någon part på svensk arbetsmarknad.

Fastigo arbetar aktivt för att fler arbetsgivare ska omfattas av kollektivavtal. Att införa en extra avgift för företag utanför Svenskt Näringsliv riskerar att motverka detta mål och skapa en snedvriden konkurrenssituation.

Fastigos avtalsyrkanden

Medbestämmande genom arbetsplatsträffar

När MBL infördes var den fackliga organisationsgraden nära 90 procent. Idag är den avsevärt lägre, och många arbetsplatser saknar helt fackliga klubbar och förtroendemän. Trots detta tillämpas fortfarande samma förhandlingsregler som när facket hade en stark lokal närvaro.

Fastigos medlemsföretag består till stor del av små eller mycket små företag, där det sällan finns fackliga klubbar eller förtroendemän på arbetsplatsen. För dessa företag är en direkt dialog med personalen via arbetsplatsträffar en mer ändamålsenlig och naturlig form av medbestämmande, vilket dessutom stärker medarbetarnas delaktighet.

Förhandlingsskyldigheten enligt § 11 MBL bör dock kvarstå vid mer komplexa frågor, såsom arbetsbrist eller övergång av verksamhet.

Fastigo yrkar därför på en översyn av samverkansavtalets regler, så att företag utan lokala fackliga representanter får möjlighet att hantera medbestämmandet genom arbetsplatsträffar. Detta skulle ge personalen större inflytande i verksamhetens förändringsarbete och bidra till en ökad delaktighet.

Lönebildningsavtalen

Fortsatta sifferlösa processlöneavtal

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 semesterskuld 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.

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 arbetstagare 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. För att ha rätt till föräldralön ska man ha varit anställd i 6 månader innan ledigheten tas ut.

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 efter anställningens upphörande skriftligen ska anmäla anspråk på företrädesrätten.

Studentmedarbetaravtal

Utökad omfattning

Studentmedarbetaravtalets omfattning behöver utökas så att även studerande på yrkeshögskola omfattas (2 kap 4-5 §§ yrkeshögskoleförordningen). Idag gäller avtalet bara för studerande på högskola. Efterfrågas av våra medlemsföretag.

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