

Vision
Ledarna
AiF, Akademikerförbunden inom Fastigo-området

Stockholm den 21 februari 2025

Avtalsyrkanden 2025 K-avtalet

Avtalsområdet

Fastigo har i dag 822 medlemsföretag med totalt 23 500 anställda. På tjänstemannasidan finns två kollektivavtal. Fastigos K-avtalsområde består av 215 kommunala fastighetsföretag, med cirka 5 665, som finns över hela landet. Huvuddelen är mindre fastighetsföretag som saknar HR-chef. Bara drygt 50 av Fastigos medlemsföretag har fler än 100 anställda. Ett antal kommunala fastighetsföretag (drygt 40 st med 2050 tjänstemän) tillämpar istället Fastigos I-avtal med Unionen/Ledarna/AiF.

Fastigos största konkurrent på avtalsområdet är Sobona. Fastigo har sedan 2010 tappat totalt 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 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. Fortsatta sifferlösa processlöneavtal ska gälla på avtalsområdet.

Lönebildningsavtalen:

Fortsatta sifferlösa processlöneavtal

Fortsatta sifferlösa processlöneavtal ska gälla på avtalsområdet.

Allmänna anställningsvillkorsavtalet:

Möjlighet att lösa av delar av årets semesterdagar i pengar (dagar över 25)

Efter överenskommelse med arbetsgivaren kan tjänsteman få byta de betalda semesterdagar (årets) som överstiger vad som följer enligt lag (25 dagar), mot kontant ersättning med semesterlön i stället. Det finns en uttalad stress bland tjänstemännen i de kommunala fastighetsföretagen att hinna med att ta ut alla semesterdagar, sparade dagar och övriga lediga dagar som finns inom avtalsområdet i form av arbetstidsförkortning, halvdagar och klämdagar.

Skärpta anmälningsregler vid föräldraledighet och även i samband med huvudsemestern

Varseltiden för en tjänsteman som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighetslagen (FL) utökas till 3 månader i förväg (i stället för 2 månader). En längre varseltid ger arbetsgivaren mer tid att kunna planera och säkerställa övergången inför den kommande ledigheten ännu bättre. Detta kan innefatta att rekrytera eller omfördela resurser för att täcka tjänstemannens arbetsuppgifter under ledigheten, vilket medför att man än bättre kan undvika att medarbetare/arbetsgruppen påverkas negativt av oväntade förändringar. Detta bidrar till att upprätthålla en ännu godare arbetsmiljö och personalnöjdhet.

En tjänsteman som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig i samband med den sk huvudsemester (perioden juni till augusti) ska anmäla sådan ledighet till arbetsgivaren senast den 1 april. Syftet med denna reglering är att ge arbetsgivare bättre planeringsförutsättningar för beslut om förläggning av huvudsemestern för alla medarbetare/arbetsgrupper hos företaget och därigenom minska risken att behöva ändra redan beslutad semesterförläggning till följd av tillkommande föräldraledighet. Detta bidrar till att upprätthålla en ännu godare arbetsmiljö och personalnöjdhet.

Skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätt "inom en månad"

Ännu viktigare nu än tidigare i och med nya regleringar i Las med ännu snabbare företrädesrätt även för särskild visstid. Den nya regleringen är svårtillämpad och administrativt betungande samt innebära att många arbetsgivare tvekar att anställa. Lättare att administrera företrädesrätten,

tydligare när någon faktiskt är intresserad, minskar misstag och tvister. Samma reglering som gäller för anställda hos företaget på F- alternativ S-avtalet.

Utöka timlön för anställda på viss tid till tre månader

Samma reglering som redan gäller för övriga anställda hos företaget på F- alternativt S-avtalet samt för anställda i kommunala fastighetsföretag med Fastigos tjänstemannaavtal Unionen/Ledarna/AiF samt med Sobonas/ABs avtal. Vid tidsbegränsad anställning om högst tre månader kan man på avtalsområdet redan, komma överens om att få semestersättning i stället för semesterledighet/semesterlön. Kan bidra att förhindra företags tänkt att inte erbjuda längre tidsbegränsade anställningar än två månader.

Studentmedarbetaravtalet:

Utökad omfattning

Studentmedarbetaravtalets omfattning behöver utökas på så sätt att den även ska omfatta studerande inom yrkeshögskolan (2 kap 4-5 §§ yrkeshögskoleförordningen). Efterfrågas av medlemsföretagen att även kunna erbjuda dessa studerande en studentmedarbetaranställning.

Övrigt

Allmänna villkorsavtalet samt lönebildningsavtal kräver dessutom vissa redaktionella ändringar och förtydliganden.

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

Med vänlig hälsning

Fastigo



Johan Mann