

Till Svenska Kommunalarbetsareförbundet

*Stockholm den 24 februari 2023*

## Avtalsyrkanden 2023 S-avtalet

### **Avtalsområdet**

Fastigo har i dag 950 medlemsföretag med totalt 23 500 anställda. På LO-sidan finns två avtal. Fastigos S – avtalsområde präglas av kommunal sektors kollektivavtal och består av 61 företag med ca 2100 personer. Det är kommunala företag med bostäder och lokaler och finns över hela landet.

De kan vara fastighetsägande företag eller tjänsteproducerande företag. De flesta företagen är små och saknar egen HR chef. Bara 3 stycken företag har fler än 100 anställda.

Fastigos konkurrent på S avtalsområdet är Sobona. Fastigo har sedan 2010 tappat drygt 40 kommunala fastighetsföretag till Sobona (Pacta/KFS) genom direkta styrningar i ägardirektiv.

### **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 kommer 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 förutsättning, 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.

## **Fastigos avtalsyrkanden**

### **Löneavtalet**

- Lönebildning ska ske på företaget med beaktande av löneavtalet och som ett verktyg att premiera goda arbetsinsatser. Utgångspunkten är att potten i sin helhet används till individuell fördelning. Det är av största vikt för Fastigos medlemsföretag att anpassa lönesättningen och lönestrukturen ur ett marknadslöneperspektiv samt möjlighet att rekrytera och attrahera nya medarbetare.
- En ingångslön ska ge möjlighet för den som saknar erfarenhet att i konkurrens med den som har mer erfarenhet få ett arbete. Anpassning av löneavtalets lägstalöner med en differentiering kopplat till ålder, utbildning och erfarenhet.

### **Växling av semesterdagstillägg**

Viss begränsning vid växling av semesterdagstillägg, det formuleras i bestämmelsen att växling är tänkt enbart för de med rätt till 25 dagars semester.

### **Det maximala antalet sparade semesterdagar sänks från 40 till 30.**

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 både ett hållbarhets - och arbetsmiljöperspektiv.

## **Ny kollektivavtalad tidsbegränsad anställningsform**

Anställning av arbetstagare som helt eller delvis uppbär tjänstepension, skolgång och studerande under terminstid samt praktikanter. I fastighetsbranschen finns behov av att i viss utsträckning anställa personal på visstid. Reglerna om särskild visstid är svårtillämpade och administrativt betungande samt innebär att många arbetsgivare tvekar att anställa. Den föreslagna anställningsformen ska underlätta anställning av dessa grupper som sällan är intresserade av automatisk konvertering till tillsvidareanställning.

## **Möjlighet att tacka nej till konvertering till tillsvidareanställning vid särskild visstid eller vikariat**

En arbetstagare som har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § Las kan avstå sin rätt till tillsvidareanställning för perioder om högst sex månader åt gången. Anledningen till yrkandet avser i första hand den korta konverteringstiden till tillsvidareanställning vid särskild visstid. Alla visstidsanställda är inte intresserade av en konvertering till tillsvidare utan vill ha möjlighet att avstå från detta.

## **Beräkning av semesterledighet för arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning**

Vi har helt nya befattningar i vår bransch (bl a trygghetsvärdar) som arbetar vardagar och helger, med oregelbunden arbetstid varje vecka. Att enbart förlägga semesterdagar under arbetsdagar, ej fridag, innebär att arbetstagaren 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 arbetsmarkandes parter att reglera hur det ska hantearas.

## **Avtal om anställning för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser**

Inom kommunerna pågår olika aktiviteter med fokus på att utveckla arbetsmarknadsinsatser för att minska långtidsarbetslöshet och öka inkluderingen. Som ett led i kommunernas samhällsarbete för en social hållbar stadsutveckling vill Fastigos medlemsföretag vara med och bidra till en ökad inkludering, minskad arbetslöshet och därmed en ökad trygghet och trivsel i bostadsområden.

Arbetstagare som anställs enligt avtalet ersätter inte ordinarie personal vid frånvaro och den anställdes arbete är inte budgeterat inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet.

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

Fastigo förbehåller sig rätten att lägga till, ändra eller ta bort i yrkanden ovan.

Med vänlig hälsning

**Fastigo**

Johan Mann



