

Avtalskrav 2023

Fastigo S-avtalet

Kraven på förbundets medlemmar inom fastighetsbranschen har över tid ökat på grund av lagstiftningens krav på bättre inomhusklimat. Enklare arbeten är i dag mer avancerade än tidigare. Exempelvis har en fastighetsskötare ensam ansvar för allt som rör "sina" fastigheter.

För att fastighetsbranschen ska kunna vara en attraktiv sektor att jobba inom också i framtiden krävs det en arbetsgivarpolitiska som ger förutsättningar för en god arbetsmiljö, trygga anställningar, hållbara arbetstider, samt en bra lön med en god reallöneutveckling över tid. Den svenska modellen bygger på att arbetstagarorganisationer tillsammans med arbetsgivarorganisationer reglerar lönebildningen på hela arbetsmarknaden och inte bara för medlemmarna i respektive arbetstagarorganisation. Det är därför viktigt att kollektivavtalet reglerar löner och andra villkor för alla anställda inom avtalsområdet.

Lön är den huvudsakliga inkomstkällan för majoriteten av medlemmarna i Kommunal. För att anställda ska stanna inom yrket krävs därför löner som speglar det viktiga jobb som de utför, men också en lönepolitik som understödjer och premierar anställdas utveckling i sin profession. Utöver storleken på lönen är det också viktigt att den anställde förstår och ges möjlighet att påverka grunderna för lönesättningen på sin arbetsplats.

I den här avtalsrörelsen kräver Kommunal en extrasatsning på de med lägst inkomster. Rysslands anfallskrig mot Ukraina i kombination med olika utbuds- och efterfrågechocker i spåret av pandemin har gjort att inflationen nu nått nivåer vi inte sett sedan 1990-talets början. Som så ofta i tider av ekonomisk oro är det medlemmarna med lägst inkomster som drabbas hårdast. Låginkomsttagare, ofta med små marginaler, som redan innan inflationen tog fart tvingades vända på varenda krona behöver nu trola med knäna för att få hushållsekonomi att gå ihop.

För att säkerställa att lönen speglar arbetets värde och att medlemmarna har en lön att leva, inte bara överleva på, är därför satsningen på dem med lägst inkomster av yttersta vikt i denna avtalsrörelse.

Lika viktigt som lön är frågan om de anställdas arbetsmiljö. En god arbetsmiljö är en förutsättning för att anställda ska orka arbeta ett helt arbetsliv. En god arbetsmiljö kräver en tillräcklig hög grundbemanning på arbetsplatsen. Det finns också en stark koppling mellan arbetsmiljön och arbetstidsfrågorna. Det är därför nödvändigt att arbetstiderna är hållbara. För Kommunal innebär hållbara arbetstider att arbetstagaren ska kunna påverka och ha inflytande över sitt schema och att

Anställningstryggheten påverkar både de anställdas trygghet och hälsa, samt kvaliteten i verksamheten. Tidsbegränsade anställningar försätter den anställde i en otrygg och sårbar position där hen inte kan planera sin privatekonomi, något som ökar risken för stressrelaterad ohälsa. En hög andel tidsbegränsat anställda försvårar också kontinuitet i bemanningen, vilket gör att kvalitén i verksamheten får lida. Tillsvidareanställningar på heltid är norm enligt svensk lagstiftning och att normen tillämpas även i praktiken är grundläggande för att såväl tillgodose verksamhetens behov som för att ge individen ekonomiska förutsättningar att planera sitt liv.

Lön och ersättningar

Löneökningar

Kommunal yrkar löneökningar med 4,4 procent, dock med ett lägsta utrymme om 1 192 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.

Kommunal yrkar att det centrala avtalet säkerställer att en viss andel av det ovan nämnda utrymmet ska tillfalla de lägst avlönade på avtalsområdet.

Kommentar:

Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning ska sättas vid 27 100 kronor.

Lägsta lön

Kommunal yrkar att avtalets lägstalöner höjs i tillämpliga fall med 1 371 kronor.

Ersättningar

Kommunal yrkar att handledartillägget ska höjas vid samma tidpunkt som andra ob-ersättningar höjs.

Löneavtalet

Kommunal yrkar att löneavtalet gäller alla anställda på kollektivavtalsområdet, med tillämpliga förändringar i förhandlingsordning och kollektivavtal.

Lönesamtal

Kommunal yrkar att det införs ett skriftlighetskrav för lönesamtalen som bägge parter (arbetstagar och lönesättande chef) skriver under.

Kommunal yrkar att lokala fackliga företrädare ska ha full insyn i lönesättning för alla på arbetsplatsen som berörs av löneavtalet. Det vill säga tillgång till personuppgifter, löner samt eventuella ytterligare uppgifter som ligger till grund för lönesättning på arbetsplatsen.

Avtalsförsäkring och avtalspension

Avtalsförsäkring och avtalspension

Kommunal yrkar att de villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension som följer av förhandlingarna mellan LO och Svenskt Näringsliv blir tillämpliga på avtalsområdet.

Kommunal yrkar att avsättningen till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Allmänna anställningsvillkor

Arbets tid

Kommunal yrkar att arbetstagarnas rättigheter enligt gällande minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden tydliggörs och säkerställs i det centrala kollektivavtalet.

Permission och tjänstledighet

Kommunal yrkar att texten ska förändras och registrerad partner, mor- och farföräldrar. Ytterligare en skrivning att permission ska beviljas vid övriga besök inom hälso- och sjukvård. Detsamma gäller vid mammografi, cell- och PSA-test.

Årlig bemanningskartläggning

Kommunal yrkar att arbetsgivaren ska vara skyldig att genomföra en årlig bemanningskartläggning med syfte att skapa förutsättningar för en god grundbemanning.

Anställningsskydd vid graviditetspenning

I kollektivavtalet tillförs regelverk som innebär att arbetstagare som uppbär graviditetspenning likställs med föräldraledighet enligt § 11 lagen om anställningsskydd.

Samtliga avtalskrav avser ett ettårigt kollektivavtal.

Kommunal förbehåller sig rätten att komplettera avtalskraven under förhandlingarnas gång.