

Fastighetsanställdas Förbund

Box 70446

107 25 Stockholm

Almega Tjänsteförbundens yrkanden Avtal 25 specialserviceavtalet

Allmänna utgångspunkter

Enligt SCB:s kostnadsindex för saneringsföretag utgör lönerna knappt 60 procent av företagets totala kostnadsmassa, vilket innebär att lönerna har stor betydelse för konkurrenskraft och sysselsättning i branschen.

Branschen hanterar för närvarande efterdyningarna av inflationschocken och den pågående lågkonjunkturen.

Kollektivavtal för ökad konkurrenskraft

Villkoren på den svenska arbetsmarknaden behöver reformeras och uppdateras med hänsyn tagen till utvecklingen på arbetsmarknaden och samhället i övrigt. Kollektivavtalen kan, rätt utformade, ge oss viktiga konkurrensfördelar. Det bör vara ett gemensamt mål för arbetsmarknadens parter att företag och anställda ska se kollektivavtal som en fördel, inte som en nackdel.

Lönebildning

Vårt långsiktiga mål är att lönebildningen ska vara företags- och medarbetarnära. Lönen ska sättas i löneprocesser utifrån förutsättningarna på varje arbetsplats och omvärldens påverkan. Detta förutsätter att parterna ges stöd att utveckla lokala löneprocesser.

Generella löneökningar hindrar företagen från att vilja investera i löneprocessen genom att en stor del av löneutrymmet redan är fördelat.

Arbetstider

Vår utgångspunkt är att flexiblare arbetstidsregler skapar högre produktivitet, fler tillsvidareanställningar och färre deltidsanställda. För arbetstagaren ger det bättre möjligheter att leva på sin lön, att kombinera arbete och familjeliv, samt skapar utrymme för längre sammanhängande ledigheter.

Lokalt inflytande

En väg för att skapa konkurrensfördelar är att öka frihetsgraden i kollektivavtalen. Som parter träffar vi överenskommelse om ramvillkor, det centrala kollektivavtalet, som uppmuntrar lokala parter att anpassa innehållet efter förhållandena på arbetsplatsen.

Allt ska räknas

Förändringar av allmänna villkor ska kostnadsberäknas och ske under iakttagande av principen "allt ska räknas".

Yrkanden

Avtalsperiod

Avtalsperiodens längd påverkas av avtalets innehåll, men utgångspunkten är att längre avtal är att föredra eftersom det skapar stabilitet och förutsägbara spelregler.

Löner

Ingångslönerna kan inte fortsätta att höjas i snabbare takt än de generella löneökningarna, mätt i procent, inte minst för att det underlättar ungdomars, nyanländas och långtidsarbetslösas inträde på arbetsmarknaden.

Den lokala lönebildningen ska bygga på principer om individuell och differentierad lönesättning baserad på kända och transparenta kriterier. Lönepotten ska fördelas utan individgarantier, under förutsättning att företaget har lönekriterier som fastställts efter lokala förhandlingar med Fastighetsanställdas Förbund.

Anställning och arbetstid

Ny lydelse av § 9 mom 2 st 1 enligt följande: "Arbetstagare, som utför beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt under en period om 6 månader, eller tolv timmar per dag, erhåller utöver den ordinarie betalningen nedanstående belopp. Övertidsersättning ersätts för faktiskt arbetad övertid.". Konsekvensändring av mom 2.

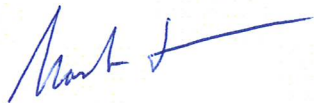
Överenskommelsen om dygnsvila, bilaga 2 § 6, ändras på så sätt att kompenserande viloperiod, där så är möjligt, inte behöver förläggas till betald arbetstid.

Parterna disponerar över § 14 arbetstidslagen på så sätt att veckovila inte bryts av beredskap.

Övrigt

Almega Tjänsteförbunden, bransch saneringsföretag, förbehåller sig rätten att komplettera och revidera dessa krav.

Stockholm den 19 februari 2025



Martin Stenmo

Almega Tjänsteförbunden

Avtalsområde specialservice

Bernhard Barkfeldt Stahre

Delegationsordförande

