

2025 års avtalskrav

Almega Tjänsteförbunden, Fastighetsarbetsgivarna, till Fastighetsanställdas Förbund

Allmänna utgångspunkter

Vi tror på kollektivavtal som ett instrument för grundläggande regleringar av relationen arbetsgivare och arbetstagare där parterna har ett gemensamt ansvar för att kollektivavtal upplevs som attraktiva, och inte som något som komplicerar tillvaron. Kostnader eller hinder utan nytta för arbetsgivaren leder till att kollektivavtalen ifrågasätts. Innehållet ska vara lätt att förstå och tillämpa och kostnader måste motsvaras av möjligheter.

Avtalet behöver därför utvecklas och innebära ökad flexibilitet och förutsägbarhet för att arbetsgivare ska uppfatta det som en konkurrensfördel att ha kollektivavtal.

Arbetsgivarparterna vill normalt se en längre avtalsperiod. Almega Tjänsteförbunden, bransch Fastigheter, har dock inte i detta avseende någon annan avsikt än att rätta sig efter de märkessättande parterna på arbetsmarknaden. Mot bakgrund av detta framställer vi yrkanden på förändringar av avtalet enligt nedan.

Löner

Lönebildningen ska ske lokalt på varje enskilt företag. Inga centralt fastställda löneökningar och inga individgarantier. Spärrar som hindrar arbetsgivaren från att fördela lönen efter prestation och kompetens ska tas bort ur avtalet.

Minimilönerna ska spegla relevant kompetens snarare än ålder. Nuvarande system hindra effektivt bolagen att hjälpa till med att anställa de grupper som i dag har svårt att få inträde på arbetsmarknaden.

Allmänna villkor

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

Dispositivitet: Vi yrkar på en generell rätt att lokalt överenskomma om lokala anpassningar av villkor och ersättningar samt möjlighet till individuella överenskommelser i vissa fall.

Lönebilagan

Minimilöner

Minimilönerna ska öka med en lägre takt än vad som varit de senaste åren.

Att löneökningarna sker i procent i stället för kronor. Vilket innebär konsekvensändringar i §§ 13–14.

- För arbetstagare som saknar relevant yrkeserfarenhet är minimilönen under de första två åren för år 1 motsvarande en 18 åring (75%) och för år två motsvarande en 19 åring (80%). Ett förtydligande införes i § 14.1
Ev. ett förtydligande kan även en notering införas i tabellen för minimilön.
- Ett förtydligande införs i OB-tabellen att i enlighet med § 10.5 utgår inte OB samtidigt som övertid.

Lönereglering

Generell lönehöjning tas helt bort med konsekvensändringar i §§ 12–14

Allmänna villkor

§ 3 Anställningsformer

Ny regel införs i 3.2 om att arbetstagare efter överenskommelse mellan AG-AT kan avstå konvertering.

§ 6 Anställningen upphörande

- **6.10 Företrädesrätt till återanställning** *ändras och kompletteras enligt följande*

För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.
Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

Deltidsanställd arbetstagare som önskar högre sysselsättningsgrad ska anmäla detta skriftligt till arbetsgivaren.

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

- Underrättelseskyldigheten i 6.14 och 6.16 tas bort.

Upphörande av tidsbegränsad anställning

- Ny regel införs i 6.13 om generell rätt att, utan sakliga skäl, avbryta visstidsanställning under de första sex månadernas anställning, med en ömsesidig underrättelsetid om två veckor.
- Att en säsongsanställning kan avslutas innan sista datumet för säsongen med en underrättelsetid på två veckor.

§ 7 Arbetstid

- Begränsningar i arbetstiden tas bort. Med de konsekvensändringar som följer.
- 7.1 ändras till; Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka vid heltidsanställningar med en begränsningsperiod om 3 månader.
- 7.3 tas bort i sin helhet med konsekvensändringar i 7.4
- 7.7 sista stycket förtydligas

§ 9 Beredskap

9.3 Förläggning ändras till

Beredskapstjänst förläggs i en följd av max en vecka (sju dagar) åt gången och fördelas så att arbetstagare erhåller minst två vaktfria veckor mellan varje period.

§ 10 Semester

I 10.12 semesterns utbetalning nytt stycke.

Arbetsgivaren kan ta beslut om att i stället för det som står i första stycket kan semestertillägget betalas ut tillsammans med lönen i samband med eller närmast efter semestern.

Avtalsrevidering /redaktionella ändringar

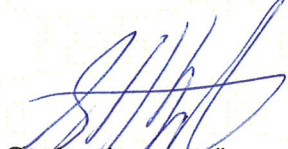
- Anmärkningen sist i 3.2 tas bort.
- Protokollsanteckningen efter 10.13 semesterns utbetalde flyttas till efter nuvarande 10.14 eller sist i § 10 semester.
- Adresser på sista sidan tas bort i sin helhet eller ses över och kompletteras med aktuella mailadresser ditt arbetsgivaren ska skicka förhandlingsframställan.

Övrigt

Parterna har i avtalsrörelsen 2023 i en gemensam arbetsgrupp haft i uppdrag att utifrån bla. lagändringar revidera § 6 anställningens upphörande. I enlighet med mellanvarande protokoll har delegationen hos Fastighetsarbetsgivarna godkänt att ändringen ska införas i kollektivavtalet.

Almega Fastighetsarbetsgivarna förbehåller sig rätten att komplettera och revidera dessa krav.

Stockholm 19 februari 2025



Stefan Lennström



Mattias Östman

Fastighetsarbetsgivarna



Fastighetsanställdas Förbunds avtalsyrkanden 2025

Almega Fastigheter

Inledning

Fastighetsanställdas förbundsmedlemmar har tagit ett stort ansvar genom pandemin och sedan en skenande inflation. Våra medlemmar var de yrkesgrupper som trots stora smittorisker befann sig på arbetsplatserna för att utföra jobbet, de kunde inte välja att jobba hemifrån i en trygg miljö som vissa tjänstemannagrupper kunde göra.

När inflationen nådde rekordnivåer ökade hushållens kostnader samtidigt som löner och inkomster inte steg i samma takt.

Även om inflationen gått ner består den höga prisnivån. Det innebär att särskilt arbetare med små ekonomiska marginaler har ett fortsatt ansträngt läge och behöver prioriteras.

Avtalsrörelsen är framåtblickande och i en återgång till något som kan liknas vid ett mer normalt läge efter pandemi. Den skenande inflationen ligger i skrivande stund under inflationsmålet och räntorna sjunker i snabb takt, då börjar man skönja slutet på en lågkonjunktur.

LOs styrelse fattade 2015 beslut om gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder. Målen utgör en övergripande färdriktning för LOs löne- och avtalspolitik. De gemensamma kraven inför avtal 2025 utgör ett steg i förverkligandet av målen.

Arbetstid

LO har för första gången på flera decennier fått ett tydligt uppdrag att driva frågan om en sänkning av arbetstiden för arbetare i Sverige. Frågan om arbetstidsförkortning är komplex och behöver belysas allsidigt i syfte att LO ska kunna formulera konkreta krav och strategier för kommande förhandlingar. LO tillsätter därför en egen bred utredning. Syftet med utredningen är att den ska utgöra underlag för kommande förhandlingar i syfte att förkorta arbetstiden

Arbetsmiljö

Styrelsen arbetar vidare med att förbereda gemensamma förhandlingar på arbetsmiljöområdet i linje med tidigare representantskapsbeslut. Även på det området pågår för närvarande partsgemensamma utredningar. LOs stadgar innehåller tre former för samverkan mellan medlemsförbunden i en avtalsrörelse – gemensamma förhandlingar, samordnade förbundsförhandlingar och enskilda förbundsförhandlingar.

Avtalsförsäkringar och pensioner

Merparten av de krav som ställdes i Avtal 2023 rörande avtalsförsäkringar och avtalspension är fortfarande föremål för förhandlingar inom ramen för en större översyn. Där pågår just nu ett partsgemensamt utredningsarbete med Svenskt Näringsliv och PTK.

Ekonomiska yrkande inför 2025 års avtalsförhandlingar

- a. Löneökningar med 4,2 procent dock med ett lägsta utrymme om 1 222 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.
- b. Avtalens lägstralöner höjs med ett värde som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet. Avtalens lägstralöner höjs dock i tillämpliga fall och under förutsättning att det förekommer lägstralöner understigande 25 000 kronor med ett krontal som motsvarar 115 procent av 1 222 kronor, vilket motsvarar 1 406 kronor, oaktat angivet utrymme enligt punkt a) ovan.
- c. Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.
- d. Som ett led i arbetet med att göra heltid till norm på hela arbetsmarknaden ska ersättningen för mertid justeras upp så att diskrimineringen av deltidsanställda upphör.

Kommentar: Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning i punkt a) ska sättas vid 29 100 kronor.

Förbunden är överens om att samordningen i Avtal 2025 förutsätter en fördelnings- och lägstralönernormering utöver lönekostnadsnormen. Förbunden är överens om att årets samordning inte ska vara underkastad en och samma lönekostnadsnorm, vanligtvis uttryckt som ett procenttal, som leder till ensidiga avräkningar för de förbundsavtal som ligger under en så kallad brytpunkt eller liknande.

Förbund som väljer att yrka 1 406 kronor enligt punkt b) avstår utrymmet som krontalet i punkt a) "knämodellen" tillför på det aktuella avtalsområdet.

Det är de totala löneökningarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönekostnadsnormerande.

- e. Möjligheten till delpension införs på avtalsområdet (DP)
- f. Införandet av Arbetstidskonto
- g. Införandet av friskvård på arbetstid
- h. Semestertillägget höjs
- i. Permission för besök hos mödravårdscentral
- j. Facklig organisation utser skyddsombud.
- k. Löneparagrafen ny stupstock – Om inte lokala parter kommer överens om fördelningen av potten skall potten läggas ut generellt. Datum för när lokala förhandlingarna skall fastställas.
- l. Det skall inte vara möjligt att förhandla med individen – utan saknas klubb/ kontaktombud med förhandlingsmandat på arbetsplatsen skall förhandling ske med Fastighetsanställdas Förbund regionalt.
- m. §6:12 tidsbegränsas enligt gällande praxis
- n. §3:2 Harmoniseras enligt gällande LAS

Samtliga yrkande avser en avtalsperiod om ett år.

Fastighetsanställdas Förbund förbehåller sig rätten att komplettera yrkandena under förhandlingens gång.

Fastighetsanställdas Förbund

Joakim Oscarsson

Nicklas Nilsson