

Fastighetsanställdas Förbund

Seko

Stockholm

Almega Tjänsteförbundens yrkanden i Avtal 25, serviceentreprenadavtalet

Allmänna utgångspunkter

Enligt SCB:s kostnadsindex för städföretag utgör lönerna knappt 86,5 procent av företagens totala kostnadsmassa, vilket innebär att lönerna har avgörande betydelse för konkurrenskraft och sysselsättning i branschen.

Branschen hanterar för närvarande efterdyningarna av inflationschocken och den pågående lågkonjunkturen. Många företag kämpar fortfarande med att hantera lönehöjningarna från avtalen som tecknades 2023 och har inte lyckats höja sina priser gentemot kund i samma utsträckning.

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 en nackdel.

Lönebildning

Vårt långsiktiga mål är att lönebildningen ska vara företags- och medarbetarnära. Kunderna efterfrågar allt större och bredare kunskapsinnehåll i tjänsteleveranserna, och allt oftare integrerade servicelösningar där personalens kompetens och flexibilitet är viktiga komponenter. Lönen sätts därför bäst i löneprocesser utifrån förutsättningarna på varje arbetsplats och omvärldens påverkan. Detta förutsätter att lokala parter ges stöd och verktyg att utveckla lokala löneprocesser.

Generella löneökningar och branschvanetillägg hindrar företagen från att vilja investera i löneprocessen genom att en stor del av löneutrymmet redan är fördelat. Att ersätta generella löneökningar med potter för individuell fördelning är ett prioriterat mål.

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 underlätta ungdomars och nyanländas inträde på arbetsmarknaden.

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.

Anställning och arbetstid

§ 2 Ingående av anställning

Mom 3 Tidsbegränsad anställning

Ändring av konverteringsgränser till följande:

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än tre år, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Detsamma gäller om anställning som vikarie tillsammans med allmän visstidsanställning under en femårsperiod överstiger fyra år.

§ 9 Övertid / mertid

Mom 2 Övertidsarbete

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 övertidstillägg i kr/timme. Övertidsersättning ersätts för faktiskt arbetad övertid.

Tillägg och ersättningar

§ 10 Tillägg för arbete på kväll, natt samt sön- och helgdag

Införande av ny anmärkning under §10.

Anmärkning

Efter skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om utbyte av ordinarie arbetstid på det sättet, att tid då arbetstagare önskar vara ledig ska inarbetas på annan tid, ska detta icke föranleda någon extra kostnad för arbetsgivaren i form av t ex ob- och övertidstillägg.

Övrigt

Almega Tjänsteförbunden, avtalsområde serviceentreprenad, förbehåller sig rätten att komplettera och revidera dessa krav.

Stockholm 19 februari 2025

Martin Stenmo

Almega Städföretagen inom Almega Tjänsteförbunden

