

Almega Hemserviceföretagens avtalskrav till Kommunal på hemserviceavtalet 2017

Hemservicebranschen har till följd av skattereduktionen för hushållsnära tjänster växt i takt med en ökad efterfrågan under de senaste åren och antalet företag har ökat. Sedan förändringar trätt i kraft avseende regelverket för skattereduktion för hushållsnära tjänster (sänkning av taket från 50 000 kr/individ/år ner till 25 000 kr) har tillväxten för utbetald Rut under starten av 2016 för första gången minskat. Först i november 2016 återhämtade sig företagen något efter den nedgång som varit. Generellt sett är Hemserviceföretagens ekonomiska lönsamhet låg och företagen har i varierande omfattning drabbats av tidigare förändringar av regelverket.

Förutom det lider branschen av en snedvriden konkurrens då alltför många företag inte omfattas av hemserviceavtalet. Vi måste tillsammans arbeta för att göra hemserviceavtalet mer attraktivt för branschen som helhet. Cirka 80 procent av företagens kostnader utgörs av arbetskraftskostnader vilket också innebär att lönekostnaderna har en avgörande betydelse för branschens möjlighet att fortsätta utvecklas och anställa nya medarbetare.

Med den bakgrunden är det varken möjligt eller försvarbart att ta utgångspunkt i något annat än den nivå som fastslagits i Industriavtalen. Höga kostnadsnivåer riskerar att allvarigt skada Hemserviceföretagens förutsättningar att fortsätta utvecklas som bransch, att behålla eller utöka sin personal.

Kollektivavtal för ökad konkurrenskraft

Villkoren på den svenska arbetsmarknaden behöver reformeras för såväl arbetsgivare som deras medarbetare. Det bör vara ett gemensamt mål för arbetsmarknadens parter att både företag och medarbetare ska se kollektivavtal som en konkurrensfördel.

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 förhållanden på arbetsplatsen.

Avtalsperiodens längd

Hemserviceföretagens utgångsläge i Avtal 2017 är ett treårigt avtal i nivå med de normerande industriavtalen samt utan individgarantier, men avtalsperiodens längd kan också påverkas av avtalets innehåll.

Löner

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

För hemservicebranschens företag är det centralt att minska steget in på den svenska arbetsmarknaden. Branschen i sig är mycket framgångsrik när det gäller att skapa nya arbetstillfällen. För att fortsätta den trenden krävs att inte tröskeln in till ett jobb i branschen blir för hög.

Lönebildningen ska ske lokalt på varje enskilt företag. Den företagsförlagda lönebildningen ska bygga på principer om individuell och differentierad lönesättning.

- Lågsta-lönerna fryses under avtalsperioden.
- Ingen individgaranti.

Avtalsyrkanden

Allmänna villkor

Nedan listas Hemserviceföretagens avtalsyrkanden. Yrkanden har sitt ursprung i ett antal väl analyserade frågor utifrån företagets perspektiv i vardagen. Förändringar av allmänna villkor ska alltid kostnadsberäknas och ske under iakttagande av principen att "allt ska räknas" som en del i den företagsförlagda lönebildningen. Detta gäller såväl yrkanden från Almega Hemserviceföretagen som krav från Kommunal.

Vår utgångspunkt är att flexibla arbetstidsregler skulle skapa högre produktivitet, fler tillsvidareanställningar och färre deltidsanställda. För medarbetaren ger det bättre möjligheter att anpassa arbetet till familjeliv och fritid.

Branschavtalet 1 § Arbetstid

- Möjlighet till individuell överenskommelse om ersättning för arbete på sön- och helgdagstid.
- Övertidsersättning utgår för tid utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt per 12-veckors period eller mer än 12 timmar per dag.

Branschavtalet 3 § Semester

- Semesterperiod ska vara maj-september.
- Komplettera § 3 mom 3 med möjlighet att semesterlön ska vara aktuell månadslön plus semestertillägg.

Branschavtalet 4 § Anställningars ingående och upphörande

- Förlängd provanställning från 6 till 9 månader.
- Företrädesrätt till nyanställning ska inte gälla tidsbegränsade anställningar som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.
- Turordning vid driftsinskränkning – de lokala parterna ska särskilt beakta företagets krav och behov avseende personal för olika typer av hemserviceområden vid driftsinskränkning.

Branschavtalet 7-8 §§ Tillägg för natt samt sön- och helgdag, Övertidsarbete

- Ingen konsekvenshöjning av tillägg under avtalsperioden.

Ny bilaga Yrkesintroduktionsanställningsavtal

Införa en yrkesintroduktionsanställning i syfte att få nyanlända i arbete.

Övrigt

Almega Hemserviceföretagen förbehåller sig rätten, beroende på utvecklingen i avtalsförhandlingarna 2017, att komplettera och revidera avtalsyrkandena, som redovisats utan inbördes prioritering.

Almega Hemserviceföretagen, 31 augusti 2017

Madeleine Edberg

