

## Akademikerförbunden AiF:s yrkanden för Fastigo K-området

AiF yrkar följande avtalsförändringar fr.o.m. 1 april 2020

### Lön

#### Flexpension

En överenskommelse ingås om ett system för flexpension/deltidspension anpassat efter de faktiska förhållanden som råder på Fastigo K-området. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna. Premien ska successivt byggas ut till samma nivå som gäller för de märkessättande förbundens avtal inom Svenskt Näringsliv.

### Jämställdhet

#### Handlingsplan efter föräldraledighet

Arbetsgivare ska för föräldralediga som återgår i tjänst upprätta en handlingsplan för att säkerställa att den föräldralediga inte missgynnas i sin yrkes-, lön och karriärutveckling. I handlingsplanen ska det kartläggas om det finns behov av introduktion eller utbildning med anledning av förändrade arbetssätt eller liknande. Handlingsplan och kartläggning ska upprättas i samråd med den föräldralediga.

## Arbetsmiljö och arbetstid

### Dialog kring arbetsbelastning

Arbetsgivaren ska, vid nyanställningar och därefter i samband med de årliga utvecklingssamtalen, ha en dialog med arbetstagaren om förväntningar på prestationer i förhållande till arbetsbelastningen.

### Bortavtalad övertidsersättning

Kriterierna för bortavtalad övertidsersättning ska förtydligas.

### Tillgänglighetspolicy

Arbetsgivaren ska sträva efter att underlätta för sina anställda att skapa en balans mellan arbete och fritid. I detta kan till exempel ingå att när så är lämpligt låta medarbetarna arbeta på distans. I ett arbetsliv som tack vare den moderna tekniken blir allt mer gränslöst i tid och rum är det viktigt att det finns tydliga spelregler för tillgänglighet och kommunikation. Arbetsgivaren ska därför upprätta en tillgänglighetspolicy om lokal facklig part så begär.

## Övrigt

### Konsekvensändringar med anledning av förändrad lagstiftning

Kollektivavtalet måste anpassas till förändringar i pensionssystemet avseende åldersgränser.

## Redaktionella strykningar av regler om sjuklön

Följande regel om sjuklön är dels olämplig mot bakgrund av den höjda åldersgränsen i LAS, dels kan den strida mot diskrimineringslagens förbud mot åldersdiskriminering. Bestämmelsen ska därför strykas i sin helhet:

*10 § Mom 5:1 som möjliggör undantag från rätten till sjuklön efter 60 års ålder.*

Följande regel strider dels mot diskrimineringslagens förbud mot åldersdiskriminering, dels mot sjuklönelagen. Bestämmelsen är ogiltig enligt dessa lagar och ska därför strykas i sin helhet:

*10 § Mom 5:2 enligt vilken personer över 67 års ålder endast har rätt till sjuklön efter överenskommelse.*

Följande regel tas bort i sin helhet på grund av att paragrafernas innebörd står i strid med diskrimineringslagens förbud mot diskriminering av personer med funktionsnedsättning:

*10 § Mom 5:4, om inskränkning av rätten till sjuklön.*

## Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod.

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna komplettera och precisera våra krav

Stockholm 2020-02-13

För AiF,  
Klara Söderström  
Branschansvarig Sveriges Ingenjörer



