

Akademikerförbunden AiF:s yrkanden för Fastigo K-området

AiF yrkar följande avtalsförändringar fr.o.m 1 april 2023.

Akademikerförbundens utgångspunkt för kommande avtalsperiod är avtal med fokus på hållbarhet avseende arbetsliv, samhälle och klimat. Inriktningen speglas i de yrkanden som läggs fram där vi särskilt vill lyfta arbetsmiljö, jämställdhet, flexibilitet och en välfungerande lokal löneprocess.

Lön och lönebildning

Den lokala tillämpningen av löneavtalet behöver fortsättningsvis utvecklas, med transparenta löneprocesser och tydlighet kring rollerna samt lönesamtal för alla tjänstemän med möjlighet att påverka sin lön.

Akademisk utbildning är en investering som ska löna sig. Det är viktigt för individen, men också för kompetensförsörjningen och produktiviteten i företagen samt för välfärden i stort. De företag/organisationer som har tjänstemän med akademisk utbildning har bättre förutsättningar att leverera inom sina uppdrag. Akademiker är därmed viktiga för samhällets utveckling och deras löneutvecklingen ska ske utifrån arbetsprestation och belönas därefter.

Det är viktigt att centrala parter under den kommande avtalsperioden fortsatt diskuterar möjligheten att genomföra partsgemensamma informationsinsatser i syfte att öka medvetenheten om avtalets innehåll och intentioner. Vidare måste chefer kunna få bättre förutsättningar att påverka löneprocess och löneutrymmet.

Försäkringar med mera

Flexpension

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

Anslutning av icke avtalade pensionsplaner

Det har över tid visat sig att flera företag inom avtalsområdet haft alternativa pensionsplaner som inte följer kollektivavtalet. Mot bakgrund av detta ser vi ett behov av det sker en översyn av samtliga pensionslösningar och där det finns avvikelser dessa korrigeras/kompletteras med tilläggspremier/betalningar av pensionspremierna.

Jämställdhet

En plan för återgång i arbete efter föräldraledighet

Arbetsgivaren ska för föräldralediga som återgår i tjänst upprätta en plan för återgång i arbete efter föräldraledighet för att säkerställa att denne inte missgynnas i sin yrkes-, lön och karriärutveckling. I planen ska det kartläggas om det finns behov av introduktion eller utbildning med anledning av förändrade arbetssätt eller liknande. Planen och kartläggningen ska upprättas i samråd med den föräldralediga.

Balans i arbetslivet

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.

Flexibilitet (distansarbete och kontorsnärvaro)

Centrala parter bör ta initiativ till att samla goda exempel på riktlinjer till stöd för lokala parter. Det partsgemensamma arbetet bör utgå från att öka flexibiliteten och valfriheten för tjänstemän genom synsättet att distansarbete ska främjas men att möjligheten till arbete på kontor ska finnas kvar. Vidare bör ett partsgemensamt arbete ta sikte på att uppmärksamma distansarbetets konsekvenser för jämställdheten och balans i arbetslivet.

Systematiskt hållbarhetsarbete

Centrala parter ska sträva efter att genom partsgemensamma initiativ möjliggöra lokalt arbete i samverkan kring frågor om klimat, miljö och hållbarhet samt välbefinnande på arbetsplatsen.

Parterna ska initiera ett partsgemensamt arbete för att inventera och ta fram modeller för hur arbetsgivarna på företagsnivå/lokal nivå kan bedriva ett ännu bättre systematiskt hållbarhetsarbete i den egna verksamheten eller organisationen utifrån ett helhetstänkande om ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Tjänstemännens innovationskraft behöver uppmärksammas genom att de involveras i arbetet med verksamhetens miljömässiga och sociala påverkan.

Övrigt

Redaktionella ändringar

§ 10 Mom 5:2

Följande regel tas bort i sin helhet på grund av att paragrafens innebörd står i strid med diskrimineringslagens förbud mot åldersdiskriminering. (s 33)

§ 10 Mom 5:4

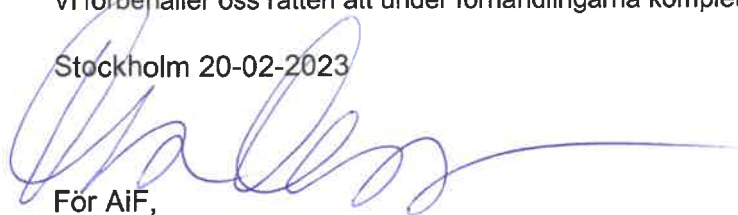
Följande regel tas bort i sin helhet på grund av att paragrafens innebörd står i strid med diskrimineringslagens förbud mot diskriminering av personer med funktionsnedsättning: (s 33).

Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod.

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

Stockholm 20-02-2023



För AiF,
Maria Olwæus
Branschansvarig Sveriges Ingenjörer

