

Akademikerförbunden AiF:s yrkanden för Fastigo I-området

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

Akademikerförbunden AiF:s 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.

Flexpension

Ytterligare avsättningar ska göras till det system för flexpension som parterna tidigare kommit överens om. Storleken preciseras i de kommande förhandlingarna.

Balans i arbetslivet

Växling av semesterdagstillägg

Möjlighet ska införas för tjänstemän att efter överenskommelse med arbetsgivaren växla semestertillägg mot lediga dagar.

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 31)

§ 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 32).

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