|  |
| --- |
| Datum: 2019-11-29 |

# Yrkanden Fastigo 2020

## Inledning

För att attrahera arbetskraft till fastighetsbranschen behöver lön, arbetsvillkor och arbetsmiljö vara attraktiv. För att hitta hållbara ekologiska, ekonomiska och sociala lösningar behöver branschen erbjuda attraktiva arbetsplatser, där anställda mår bra och deras kompetens och goda idéer tas tillvara. Där finns karriärutvecklingsmöjligheter och konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor. Arbetsplatser där anställda känner sig trygga, kan påverka sin arbetssituation och medverka i verksamhetsutvecklingen ger goda förutsättningar till en hållbar fastighetsbransch. Vision vill 2020 ta sikte på ett avtal som fokuserar på en hållbar framtid med ett hållbart arbetsliv.

## Lön

Visions avtalsinriktning är att våra medlemmar ska få reallöneökningar. Vision ser ett utvecklingsbehov för att få till en fungerande lokal tillämpning av löneprocessen. Vision vill därför diskutera de åtaganden centrala parter har enligt löneavtalet. För att lokal lönebildning ska fungera måste chefen som har lönesamtal ha mandat och förutsättningar för att kunna genomföra processen. Centrala parter har ett ansvar att stötta och hitta former för att utveckla både avtalet och tillämpningen.

Vision yrkar att:

* Parterna ska verka för att minska löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken.
* Centrala parter utvecklar det gemensamma arbetet för att förbättra tillämpningen av löneavtalet.
* Lönestrukturen ska diskuteras mellan lokala parter för att åstadkomma en önskvärd struktur som ger möjlighet till löneutveckling för de anställda.
* Lönesättande chefer är nyckelpersoner för en fungerande löneprocess. Arbetsgivarna har ett tydligt ansvar att se till att lönesättande chefer har god kunskap om avtalet, ett tydligt mandat och en god stöttning från ledningen.
* Om medarbetaren inte får reallöneutveckling ska en handlingsplan upprättas om vad som behöver infrias för förbättrad löneutveckling.

## Hållbart arbetsliv

I dagens arbetsliv finns det goda tekniska förutsättningar som möjliggör ökad flexibilitet för tjänstemännens arbete till såväl tid och plats. Teknikutvecklingen har medfört en ökad flexibilitet för när, var och hur arbetet utförs. Det är i grunden positivt anser Vision, men medför även en otydlighet om vad som är ordinarie arbete och inte. För att skapa ett hållbart arbetsliv ska arbetsgivarna ta ansvar för att de anställdas ska kunna utföra ett sitt arbete effektivt och med hög kvalitet. En hög delaktighet vid förändringar i den fysiska arbetsmiljön och vid förändringar i organisationen ökar både trivsel och effektivitet. Kompetensutveckling är viktig för verksamheten och för de anställda. Teknikutveckling och omställning mot ett hållbart samhälle kräver utveckling av både verksamheten och de anställda. Fastigos medlemsföretag behöver lägga mer resurser på introduktion, kompetensutveckling och vidareutbildning för de anställda.

Vision yrkar att:

* Parterna ska gemensamt inspirera till implementering av Agenda 2030 och uppmuntra till tecknande av gröna avtal.
* Det för varje medarbetare ska upprättas en plan för kompetensutvecklingen i samband med utvecklingssamtalet samt att det ska framgå i avtalet att arbetsgivaren ska avsätta nödvändiga resurser för medarbetarnas kompetensutveckling. Man ska särskilt beakta teknikutvecklingen och omställningen mot en miljömässigt hållbar verksamhet.
* Anställdas inflytande över arbetstidens förläggning ökar.
* Om lokal part så begär ska arbetsgivare i samverkan ta fram en policy som tydliggör hur arbete, fritid, vård av barn och sjukdom mm ska hanteras vid företaget, med syfte att ge arbetstagaren större kontroll över sitt arbete och sin fritid.
* Arbetsgivarna ska avsätta resurser för friskvårdande- och rehabiliterande insatser för att de anställda ska bibehålla och när behov finns, återställa arbetsförmågan.
* Chefer ska ha rätt förutsättningar för att kunna leda medarbetarna och driva arbetsmiljöarbetet hand i hand med verksamhetsutvecklingen.
* Arbetsgivaren ska jobba förebyggande för en god arbetsmiljö fri från diskriminering.

## Pensioner

Arbetstagarna måste ges möjligheten till flexibla uttag av sin tjänstepension samt anpassning av arbetet utifrån förändrad sysselsättningsgrad, detta kan även skapa en möjlighet för arbetsgivaren att genomföra en generationsväxling där äldre arbetstagares kompetens tas tillvara och man kan slussa in nya arbetstagare på arbetsplatserna.

Vidare är det viktigt med individuella anpassningar i slutet av yrkeslivet för att ge den anställde möjlighet till att orka med ett längre yrkesliv när pensionsåldrarna kommer att höjas.

Vision yrkar att:

* Avsättningarna till tjänstepension ökar.
* Det ska vara en rättighet att gå ner i arbetstid i slutet av arbetslivet.
* Avtalet behöver anpassas till nya regler om pensionsavgång och vara öppet för att jobba längre för de som önskar det.

Vision förbehåller sig rätten att komplettera och/eller ändra yrkandet under avtalsförhandlingarna.