

Visions yrkanden till Fastigo 2025

Inledning

Vision värdesätter K-avtalet och vill fortsätta med utvecklingen för att behålla ett konkurrenskraftigt avtal för sektorn. Fastighetsbranschen har en utmaning att locka till sig kompetent personal och det är därför viktigt att ha bra förmåner i avtalet så att arbetsgivarna kan behålla personal och även locka till sig nya medarbetare. Frågor om var, när och hur arbetet ska utföras har blivit mer aktuella. Det blir därför viktigt att diskutera om villkor och möjlighet för distansarbete och flexibla arbetsätt.

Löner

Vision vill fortsätta att utveckla den lokala lönebildningen. Vision yrkar på att löneprocessen ska genomföras årligen och att den nya lönen ska motiveras skriftligen. Löneavtalet är inte helt lätt att hantera och det krävs goda kunskaper för att löneprocessen ska fungera. Vision yrkar på att centrala parter utvecklar det gemensamma arbetet för att förbättra tillämpningen av löneavtalet. Ett exempel är att ta fram partsgemensamt stödmaterial för lokala parter. Stödmaterialen kan anpassas efter små och stora bolag. Det kan även anpassas till om det finns lokal part eller ej. Även partsgemensam lönekonferens kan vara ett alternativ.

Arbetstider

Vision har som målsättning att arbetstiden ska minskas inom avtalsområdet. Det är även nödvändigt att se mer flexibelt på arbetstiden. Under vissa perioder kan de anställda ha behov av att arbeta mindre och i andra perioder är det möjligt att arbeta mer utifrån livssituation.

Inom avtalsområdet har arbetslivskonton funnits sedan många år. Lösningen förutsätter att man lokalt kommer överens om tillämpning av arbetslivskonton. Vision yrkar på att systemet med arbetslivskonton ska finnas hos alla arbetsgivare inom avtalsområdet.

Möjligheten till att växla semesterdagstillägget till ledig tid samt att lönepåslag ska kunna användas till minskad arbetstid genom arbetslivskonton ger en flexibilitet i hur mycket man behöver arbeta över tid. Det är dock viktigt att detta gäller om den anställde så önskar.

Vision ser en utveckling där fastighetsbolagen ökar sitt engagemang i boendesociala frågor och det finns även efterfrågan på att arbete ska utföras utanför normal kontorsarbetstid. Vision yrkar tydligare reglering av villkoren för detta.

Då avtalet inte innehåller någon reglering om beredskap så finns utmaningar när tjänstemän åläggs att ha beredskap. Det centrala avtalet förutsätter lokala avtal om beredskap.

Ersättningen för beredskapen ska följa löneutvecklingen inom avtalsområdet. Även andra lönetillägg som finns i lokala eller enskilda överenskommelser behöver inflationssäkras.

Det är även viktigt att lyfta fram frågan om att anställda på avtalsområdet har rätt att vara lediga och inte ständigt vara tillgängliga på telefon eller via andra kommunikationsvägar. Vision anser att det är nödvändigt att vi hittar en samsyn kring viloregler vid beredskap och övertidsarbete. Viloreglerna gäller även när man har inlöst övertid eller förtroendearbetstid. Deltidsanställd ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen.

Läkarbesök

Det ska vara en rättighet att få gå till läkaren när det är nödvändigt, även om det behöver ske på arbetstid. Vision yrkar på att hälsoundersökningar ska uppmuntras för att de anställda ska bibehålla arbetsförmågan, detta är viktigt då de anställda förväntas arbeta längre innan pensioneringen. Läkarbesök och hälsoundersökningar ska därför få göras på betald arbetstid om det är nödvändigt.

Pension

Vision yrkar på att pensionsavsättningarna ska öka för de som inte omfattas av den kommunala pensionsplanen. Vision yrkar även på att det ska finnas möjlighet till att gå ner i arbetstid i slutet av yrkeslivet med ett system som inte minskar pensionsavsättningen, t ex genom den så kallade 80-90-100 modellen.

Kompetensutveckling

Det råder kompetensbrist i många yrken inom fastighetsbranschen samtidigt som teknikutvecklingen leder till att yrken förändras. För att gynna kompetensförsörjningen och samtidigt stärka de anställdas anställningstrygghet så yrkar Vision på att parterna ska utveckla det förebyggande arbetet inom ramen för Trygghetsavtalet TRF.

Avtalsperiodens längd

Vision yrkar på en avtalsperiod om ett år.

Vision förutsätter att Fastigo medverkar till konstruktiva förhandlingar med PTK om villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur arbetsgivarorganisationen och att en avtalslösning omgående implementeras på avtalsområdet.

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna ändra eller komplettera yrkanden.