

Saco-S yrkande i 2010 års avtalsrörelse

Utgångspunkten för Saco-S yrkanden i 2010 års avtalsrörelse är följande.

- Saco-S fackliga politik och arbetssätt präglas av en vilja att bidra till den statliga verksamhetens resultat och utveckling.
- Saco-S arbetar för en personalpolitik som synliggör och tillvaratar medarbetares ansvar, kompetens, personliga egenskaper och intressen avseende egen yrkesmässig utveckling och som sammanför dessa med verksamhetens uppdrag och mål.
- Saco-S arbetar för en lönepolitik där individens bidrag till verksamhetens mål och resultat kopplas till hans eller hennes lön och löneutveckling.
- Saco-S skapar möjlighet för medlemmar att, inom ramen för kollektivavtalsreglerade villkor och utifrån verksamhetens behov, påverka sin arbetssituation och sina villkor utifrån personliga önskemål och prioriteringar.
- Saco-S arbetar för ett arbetsliv med en mångfald av bakgrunder och erfarenhet samt mot diskriminering.
- Saco-S förordar ett arbetssätt som bygger på samverkan och dialog.

1 Övergripande målsättning

Saco-S övergripande målsättning i avtalsrörelsen är att medlemmarna i Saco-S förbund ska arbeta i en sektor som har

- konkurrenskraftiga akademikerlöner – kompetens och prestation ska löna sig samt
- attraktiva arbetsplatser och avtal som ger utrymme för individen att påverka sina egna villkor.

2 Lön och lönebildning

Inom Saco-S finns ett starkt stöd för löneavtal utan angivna siffror. Därför vill Saco-S även fortsättningsvis ha avtal utan centralt angivet utrymme. Samtidigt konstaterar vi att löneutvecklingen för Saco-S förbundens medlemmar, där utgångspunkten för löneutvecklingen är verksamhetens resultat och medarbetarnas bidrag till verksamheten, försvåras av siffror i andra fackliga organisationers avtal inom avtalsområdet. Det finns därför ett stort behov av att Arbetsgivarverket och Saco-S fortsätter att utveckla kunskapen hos lokala parter så att intentionerna i Saco-S löneavtal i denna del utvecklas. I en sådan dialog med lokala parter

ser vi att syftet med lönebildningen enligt avtalet såsom kompetensförsörjning/utveckling och resultat - behöver utvecklas särskilt.

Tillämpningen av löneavtalets intentioner i det lokala lönebildningsarbetet behöver utvecklas även i andra delar. Kopplingen mellan verksamhetsresultat, ekonomi och lönebildning behöver utvecklas på olika berörda nivåer inom myndigheterna, så att lönebildningen blir en integrerad del i utvecklingen av myndighetens verksamhet. Enligt Saco-S uppfattning ska därför lönerrevisionerna ske årligen om inte lokala parter enas om annat.

För att kunna möta den differentiering som ska ske på individnivå måste en differentiering även ske på organisationsnivå. Om chefer som leder verksamheter med duktiga medarbetare med hög måluppfyllelse får samma löneökningstrymme som mindre framgångsrika enheter, omöjliggörs individuell och differentierad lön. I RALS bör tydligt framgå att lönen är individuell och differentierad.

Ett annat tydligt utvecklingsområde är bättre former för att bedöma individuella insatser. Bedömningsgrunderna ska vara transparenta och ge legitimitet för differentiering. Saco-S uppfattning är att de bedömningsgrunder som ska tillämpas måste anpassas utifrån delverksamhet eller funktion. Bedömningskriterier kan vara olika relevanta eller av olika vikt beroende på den enskilde individens arbetsuppgifter och uppdrag.

Kvaliteten i lönesamtal/ lönesättande samtal behöver utvecklas på många myndigheter. Det finns fortfarande en osäkerhet eller bristande kunskap hos de lönesättande chefer om hur deras roll förväntas vara. Problemen med bristande koppling mellan lönebildning, verksamhet och ekonomi på systemnivå, försvårar starkt de lönesättande chefernas uppdrag. De lönesättande chefernas roll och förutsättningar måste enligt vår mening uppmärksammas i kommande utvecklingsarbete.

I föregående avtalsrörelse utvecklades skrivningarna kring överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision. Saco-S anser att en modern lönebildning som sammankopplar verksamhetsfrågor med individuell löneutveckling, bör ha mer utvecklade skrivningar än vad som nu är fallet i RALS § 9. Bl a ska skrivningen vara mer ”partsläkställd”.

Saco-S anser att förändringen av oenighetshandlingen som införts i RALS 2007 har fungerat tillfredsställande och ska behållas. Det faktum att endast en lokal lönenämnd hittills ägt rum under avtalsperioden inom Saco-S kan dock inte tolkas som att lönebildningen fungerar friktionsfritt. Många signaler kommer från lokala förtroendevalda om att ett stort arbete med att utveckla den lokala lönebildningen i linje med det centrala avtalets kvarstår. Saco-S anser därför att en fortsatt och mer omfattande verksamhet inom Partsrådets arbetsområde Centrala parter stöd till lokal lönebildning ska pågå under avtalsperioden samt att arbetsområdets uppdrag ska utvecklas.

Inom ramen för Partsrådets arbetsområde Jämställda arbetsplatser tas nu fram en metod för att hantera jämställda löner. Saco-S uppfattning är att detta arbete ska integreras i Arbetsområdet centrala parter stöd till lokal lönebildning eftersom arbetet för jämställda löner ska vara en del av lönebildningsprocessen. Parterna bör vidare överväga om ett förtydligande bör ske i RALS avseende detta.

En nyckelgrupp i arbetet med att utveckla den lokala lönebildningen är lönesättande chefer i linjeorganisationen. Denna grupp bör enligt vår uppfattning lyftas fram som en särskild målgrupp i arbetsområdets verksamhet.

Mot denna bakgrund yrkar Saco-S

- Avtal utan centralt fastställt utrymme.
- Årlig lönerrevision, om inte annat överenskoms lokalt.
- Individuell och **differentierad** lön.
- Lönesättning av individen – enligt nuvarande två alternativa modeller.
- Utveckling av tillämpningen av § 9 – enskild överenskommelse om lön.
- Utveckling av lokal tillämpning av löneavtalen i centralt partsarbete
 - Fortsatt arbete inom arbetsområdet Centrala parters stöd till lokal lönebildning
 - Bättre förutsättningar för och utbildning av lönesättande chefer.
 - Bättre bedömning av individen – även fackligt arbete ska beaktas.
 - Stärk kopplingen mellan lönebildning, verksamhet och ekonomi.
 - Integrera metodutveckling från arbetsområdet Jämställda arbetsplatser .
 - Förbättra den lokala statistikanvändningen så att den stöder avtalets intentioner.

3 Arbetsliv i samverkan

Goda villkor och förutsättningar för ett välfungerande arbetsliv ger bättre verksamhetsresultat och ligger därför i allas intresse. Att utveckla ett arbetssätt som skapar ett modernt arbetsliv bedömer vi bäst sker genom en partsdialog som i första hand har fokus på de lokala parterna samt medarbetare och chefer.

Det arbete som under den innevarande avtalsperioden sker inom ramen för Partsrådets arbetsområde ”*Stöd till samverkan på lokal nivå*”, har tyngdpunkten på att utveckla ett samverkande arbetssätt på lokal nivå. Vår bedömning är att arbetet varit framgångsrikt och efterfrågat.

Saco-S anser att arbetsområdets verksamhet ska fortsätta, men med ett utvecklat uppdrag med fokus på frågor som lokala parter samverkar kring. Det kan handla om arbetslivsfrågor i ett brett perspektiv, såsom förändringskunskap, arbetsorganisation, organisationskultur, jämställdhet och mångfald av bakgrunder och kompetenser. Som exempel på arbetsorganisatoriska frågor vill vi lyfta fram mer flexibla arbetssätt, som bl. a arbete på distans, vilket möjliggörs av IT-utvecklingen.

Det samarbete som skett med Krus inom ramen för Arbetsområdet jämställda arbetsplatser föreslår Saco-S integreras i detta arbetsområde.

Flera olika aktörer arbetar med ledarskapet inom staten, men något partsgemensamt arbete sker inte. Eftersom synen på ledarskap och det faktiska ledarskapet har stor betydelse för de statliga verksamheternas utveckling och medarbetarna i staten, anser Saco-S att ledarskapsfrågor även bör vara en partsgemensam aktivitet. Enligt tidigare överenskommelse mellan parterna ingår frågor om medarbetarskap i arbetsområdet ”*Stöd till samverkan på lokal nivå*”. Saco-S anser att parterna ska överväga om även ledarskapsfrågor ska ingå som ett delområde eller utgöra ett eget arbetsområde inom Partrådet.

För att undvika långa sjukskrivningar bör kunskapen om tidig rehabilitering utvecklas. Detta är enligt Saco-S mening ett utvecklingsområde som behöver tas omhand inom ramen för partssystemet. Vårt förslag är att parterna låter utveckla en metodik för tidig rehabilitering som ett stöd för lokala parter och myndigheterna.

Ett utvecklat uppdrag för Partsrådets arbetsområde Stöd till samverkan på lokal nivå kan även motivera en namnändring.

Saco-S yrkar att

- arbetsområde Stöd till samverkan på lokal nivå fortsätter och innehållsmässigt utvecklas enligt vad som beskrivits ovan.

4 *Strategisk kompetensförsörjning och omställning*

Den stora generationsväxling som nu sker inom staten skapar stora möjligheter till utveckling av verksamheter och medarbetare. Det ökar behoven att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning och kompetensutveckling inom staten.

Saco-S vill understyrka att ett mer strategiskt arbete kring samspelet mellan verksamhetens och medarbetarnas utveckling i samspel gynnar ett gott arbetsliv och verksamhetens resultat. Goda förutsättningar för att utvecklas i karriären gynnar tillfredsställelse och engagemang i arbetet. Saco-S föreslår att parterna diskuterar hur formerna för att arbeta med dessa frågor ska utvecklas. Trygghetsstiftelsens kompetens avseende omställning samt det ekonomiska utrymmet som finns i form av lokala omställningsmedel bör i det sammanhanget beaktas.

Rekrytering av chefer och ledare behöver särskilt uppmärksammas. Saco-S anser att ledaregenskaper ska uppvärderas på ett mer systematiskt sätt vid rekrytering av framtidens chefer.

Saco-S yrkar att

- ett nytt arbetsområde inrättas inom ramen för Partsrådet med uppdrag att stödja lokala parters arbete med strategisk kompetensförsörjning vilket även ska omfatta integrationsfrågor.
- möjliggöra delpension mellan 65 och 67 år.

5 *Allmänna anställningsvillkor, arbetstid, trygghetsfrågor, pension mm*

De utökade möjligheterna till att träffa enskilda överenskommelser har tagits emot mycket positivt av medlemmarna i Saco-S förbund. Genom möjlighet till enskild överenskommelse kan personalpolitiken inom statsförvaltningen moderniseras, vilket kan underlätta rekrytering och stärka statens konkurrenskraft i förhållande till den övriga arbetsmarknaden. Det är dock anmärkningsvärt vilka svårigheter och hinder denna nya reglering har mött på den lokala arbetsgivarsidan. Tekniska och ideologiska invändningar har försvårat eller omöjliggjort avtalets intentioner. Utvecklad lokal tillämpning, så att alla som önskar ska kunna få träffa överenskommelser ser vi som en självklarhet. Saco-S anser vidare att fler områden kan öppnas för enskilda överenskommelser. Vi vill i första hand lyfta fram områdena kostnadsersättningar (t ex hushållsnära tjänster), möjligheten att komma överens om ett

annat arbetstidsmätt för heltid samt möjlighet att göra avsättning till Kåpan Extra även efter 65 års ålder.

Den partsgemensamma kartläggning om restid som presenterades under våren 2010 visar en stor variation och spännvidd i den lokala hanteringen av restid. Kartläggningen visar dock på några återkommande problem som Saco-S anser bör uppmärksammas och hanteras av centrala parter. Behovet av ett mer utvecklat synsätt på restidsfrågor ska ses i ljuset av ett under senare år mer utvecklat mönster av resor i arbetet inom staten, t ex med ökat internationellt resande, utlokaliseringar, enmyndigheter och andra omorganisationer. Mot denna bakgrund anser Saco-S att centrala parter under den kommande avtalsperioden ska genomföra en partsgemensam översyn av hur lokala parter har kommit att hantera och reglera olika frågor kring restid. Utgångspunkten för detta arbete ska vara att restidsfrågor i och för sig ska regleras lokalt med anpassning till verksamhetens karaktär och behov. Fokus bör ligga på att verka för *en mer strategisk* hantering av olika restidsfrågor både vad gäller lokal avtalsreglering och arbetsgivarverkets rådgivning.

Saco-S konstaterar att semestertillägget är lägre än inom många andra avtalsområden. Staten bör därför höja nivån på semestertillägget i ALFA/AVA.

Saco-S har uppmärksammat problem för de medlemmar med lönelägen över brytpunkter och som har flera deltidsanställningar. Det gäller t ex tjänstepensionsnivå samt ersättningar under sjukfrånvaro och föräldraledighet. Eftersom lösningar inte uppnåtts i själva sakfrågan anser Saco-S att en partsgemensam information om konsekvenserna ska utarbetas och spridas.

Saco-S kan konstatera att begreppet förtroendearbetstid kommit att tillämpas alltmer frekvent inom den statliga sektorn. Saco-S är positiv till förtroendearbetstid när det tillämpas som avsett. Men begreppet har också i ökande omfattning kommit att användas istället för oreglerad arbetstid eller för obetald övertid. Saco-S föreslår en partsgemensam information om förtroendearbetstid tas fram och kommuniceras till lokala parter.

Saco-S yrkar

- Utveckling av tillämpning av enskild överenskommelse på myndigheterna.
- Utvidgning av enskild överenskommelse om:
 - Annat arbetstidsmätt för heltid.
 - Avsättning till Kåpan Extra även efter 65 år.
 - Kostnadsersättningar, t ex hushållsnära tjänster.
- En partsgemensam översyn av restid inom staten.
- Höjning av semestertillägg.
- Partsgemensam information om konsekvenser av flera deltidsanställningar.
- Partsgemensam information om tillämpning av förtroendearbetstid.

6 Villkor för chefer

Chefer och ledare inom myndigheterna präglar de verksamheter de leder. Deras ledarskap och ledarstil präglar och påverkar därmed även arbetsklimatet för medarbetarna. Rekrytering av chefer och de förutsättningarna cheferna i sin tur får för sitt ledarskap är därför av

stor betydelse. Saco-S lyfter därför ledarskapsfrågorna ur två perspektiv under denna avtalsrörelse (se även punkt 3).

Inom ramen för lönebildningen har chefer fått ett stort ansvar genom utvecklingen av lokal lönebildning. Saco-S har konstaterat att det avtal som tillämpas för en stor grupp chefer inom staten, chefsavtalet, inte är i samklang med den syn på lönebildningen som cheferna själva ska vara bärare och utförare av.

Mot denna bakgrund yrkar Saco-S följande.

- Lönerrevisionen för chefer ska ske genom lönesättande samtal.
- Vilka befattningar som innefattar tydligt arbetsgivaransvar på hög nivå ska regleras mellan lokala parter på myndighetsnivå.
- En särskild ordning för hantering av oenighet vid lönerrevision behövs.
- Chefsavtalet ska avvecklas.
- En partsgemensam arbetsgrupp om chefsvillkor ska tillsättas och under avtalsperioden arbeta utifrån följande utgångspunkter och med följande områden
 - tillsvidareanställning för chefer ska vara huvudregel och en kartläggning av inom vilka verksamheter/situationer som tidsbegränsat uppdrag som chef kan vara befogad
 - kompetensutvecklingsbehov med beaktande av anställningsform
 - system för chefsomställning
 - Trygghetsstiftelsen bör analyseras som en möjlig resurs vid chefsomställning

7 Övrigt

Fackliga förtroendevalda har inom vissa verksamheter svårigheter att förena det fackliga uppdraget med sitt ordinarie arbete. Även lönesättning av förtroendevalda behöver uppmärksammas. Saco-S föreslår att de förtroendevaldas förutsättningar och villkor analyseras i avtalsrörelsen.

Sedan ett antal år bedrivs ett partsgemensamt arbete inom universitets- och högskoleområdet. Under den innevarande avtalsperioden har arbetet koncentrerats kring att, i samarbete med Partsrådet, arrangera seminarier kring rehabilitering, samverkan och arbetsmiljöfrågor (hot och våld). Saco-S anser att parterna under kommande avtalsperiod ska fortsätta bedriva partsgemensamt arbete riktat mot sektorn. Saco-S anser att arbetet ska fokuseras mot att stödja lokala parter i en utveckling av exempelvis den lokala lönebildningen och samverkan. Partsrådet bör vara en central resurs i arbetet. I övrigt bör arbetet inriktas mot att följa utvecklingen inom sektorn, t.ex. effekterna av de föreslagna förändringarna kring lärosätenas autonomi.

Saco-S yrkar följande.

- Partsarbete om förutsättningar och villkor för lokalt fackligt arbete.
- En reviderad bilaga om fortsatt arbete inom universitets- och högskoleområdet.

Avslutningsvis förbehåller Saco-S rätten att inkomma med kompletterande yrkande utöver vad som nu anförts.