



Din roll och ditt uppdrag

– En handbok för dig som är förtroendevald för Saco-S



AKADEMISK UTBILDNING SKA LÖNA SIG – BLI MEDLEM I ETT SACO-S-FÖRBUND



Förord

Tanken med skriften som du håller i din hand, eller läser på webben, är att den ska vara en handbok för dig i ditt uppdrag och din roll som lokalt förtroendevald för Saco-S.

Min förhoppning är att du som är ny som förtroendevald ska hitta nyttig information här likväl som jag tror att du som varit förtroendevald ett tag ska hitta påfyllning. Ett viktigt syfte med skriften är att beskriva Saco-S politik inom olika områden. Som facklig förtroendevald är du en företrädare för Saco-S och Saco-S värderingar och ställningstaganden.

Det är något väldigt positivt att vara en medarbetare inom en statlig verksamhet; att arbeta i medborgarnas tjänst. 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.

I medborgarnas tjänst.

Den snabba förändringstakten i samhället och i arbetslivet kan ge stimulans och skapa utvecklingsmöjligheter. Den kan också upplevas som hotfull och skapa otrygghet eller ohälsa. Krav på utveckling och effektivitet skapar dynamik och utmaning, men kan också innebära hög belastning och stress. Inom Saco-S menar vi att det är angeläget att statens verksamheter präglas av ett synsätt som innebär att medarbetarna kan ha ett hållbart arbetsliv med en balans mellan arbete och livet i övrigt. Ibland använder vi begreppet



effektivitet, vi menar att det är ett positivt begrepp. När vi skriver ”effektiva verksamheter” ska det förstås som att vi förespråkar väl fungerande verksamheter där rätt saker görs på rätt sätt. Självklart ska en effektiv verksamhet innebära en rimlig arbetsituation för de medarbetare som arbetar där, det kan aldrig vara effektivt att slita ut medarbetare.

De viktigaste uppgifterna som förtroendevald är att synliggöra medlemmarnas betydelse för verksamheten samt etablera och upprätthålla kontakten med arbetsgivaren på din arbetsplats. Inom Saco-S är vi övertygade om att samverkan, dialog och ett lösningsfokuserat förhållningssätt är ett framgångskoncept.

Jag önskar dig lycka till i ditt uppdrag och hoppas att du får glädje och nytta av den här skriften.

Stockholm i februari 2020

Lena Emanuelsson,
ordförande

Innehållsförteckning

Saco-S fackliga politik – med fokus på verksamhet och individ	4
Inflytande på arbetsplatsen	6
Saco-S roll i den lokala löneprocessen	15
Saco-S-föreningens roll vid kompetensförsörjning	21
Saco-S-föreningens roll vid verksamhetsförändring	24
Lokala kollektivavtal	28
Saco-S-föreningens roll i arbetsmiljöarbetet	30
Saco-S-föreningens stöd till enskilda medlemmar	34
Förtroendemannalagen	38
Rollfördelningen inom Saco-S	40
Saco-S-föreningens inre liv	42
Medlemsintegritet	52
Medlemsförbund i Saco-S	54

Saco-S fackliga politik – med fokus på verksamhet och individ

Saco-S medlemmar är kunniga och engagerade akademiker som påverkar sitt arbetsliv och aktivt bidrar till resultat och utveckling av verksamheten. Akademiker i staten är generalister, specialister eller chefer. Saco-S politik baseras på denna grundsyn, liksom avtalen genom vilka Saco-S uppnår sina politiska mål.

Akademiker i staten är generalister, specialister eller chefer.



Saco-S politik präglas av fokus på både verksamhet och individ. Saco-S tror på ett samspel mellan verksamhetens bästa och ett synliggörande av medlemmens betydelse för verksamheten och dess utveckling.

Genom att lyfta fram akademikernas betydelse för verksamhetens mål, resultat och utveckling läggs grunden för deras eget inflytande över löneutveckling, individuell anpassning av anställningsvillkor, kompetensutveckling och långsiktiga karriärutveckling.

Saco-S verkar för individuell och marknadsmässig lön utifrån resultat och prestation samt konkurrenskraftiga villkor. Lön är ett styrmedel för arbetsgivaren. Genom konkurrenskraftiga löner och andra villkor kan arbetsgivaren säkra den kompetens som behövs i konkurrensen med övrig arbetsmarknad. Akademiker inom staten gynnas av individuell lön kopplat till resultat och prestation, lönesättning genom dialog med närmaste chef, löneutveckling kopplat till marknadskrafter och löneavtal utan centralt angivet löneökningstrymme.

Den statliga verksamheten bedrivs för medborgarnas skull. De kan förvänta sig en rättssäker och väl fungerande statsförvaltning som ständigt strävar efter förbättring. Statens verksamhet befinner sig i ständig förändring.

Krav på effektivisering och utveckling är alltid aktuellt, ytterst utifrån ett medborgarperspektiv.

Enklare arbetsuppgifter tenderar att rationaliseras bort och efterfrågan på akademisk specialistkompetens ökar. Staten är och kommer att fortsätta vara akademikertät.

Med verksamheten i fokus och med ett samverkande förhållningssätt skapas en bättre arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Den lokala Saco-S-föreningens roll är att stödja verksamhetsutvecklingen.

Som lokal Saco-S-företrädare kan du bidra med konstruktiva förslag och idéer om hur verksamheten kan förbättras. I en samverkande kultur kan medlemmarna dessutom själva bidra till verksamhetens utveckling.

Saco-S tror på ett samspel mellan verksamhetens bästa och ett synliggörande av medlemmens betydelse för verksamheten och dess utveckling.

Inflytande på arbetsplatsen

För att kunna möta de krav som ställs på de statliga verksamheterna från allmänheten, teknisk utveckling och globalisering behöver ett ständigt utvecklingsarbete bedrivas. En verksamhet som präglas av effektiva arbetssätt och som är öppen för förändring är enligt Saco-S bedömning bra för medlemmarna.

Det är viktigt att komma ihåg att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet och fattar beslut rörande verksamheten. Det fackliga inflytandet handlar om att bidra till en

process där arbetsgivaren fattar välgrundade beslut som leder till en effektiv verksamhet. I din roll som fackligt förtroendevald har du möjlighet att aktivt bidra till arbetsgivarens utvecklingsarbete och skapa goda förutsättningar för att medlemmarnas arbetsliv ska ligga i linje med Saco-S politik.

Skapa goda förutsättningar för medlemmarnas arbetsliv.

”Genom samverkan får vi inflytande på arbetsplatsen. I vårt samverkansavtal finns ett ganska stort avsnitt om direktinflytande. Något som vi varit starkt drivande i och ser som en central del i våra möjligheter att påverka det dagliga arbetet. I det sammanhanget finns vi som Saco-S-förening där som ett viktigt bollplank för medlemmarna. När det gäller representativ samverkan så ser vi tidig involvering som en viktig framgångsfaktor. För oss är tidig involvering när vi involveras redan i idéstadiet. Påbörjas samverkansprocessen redan där utan färdiga förslag så har vi störst möjlighet att påverka och därmed bidra till verksamhetsutveckling som samverkan är en del av.”



Rita Lundström Koskinen,
Försäkringskassan

Grunderna för lokalt fackligt inflytande ges genom *Medbestämmandelagen* (MBL). Inom staten har formen för inflytande mestadels utvecklats inom ramen för lokala samverkansavtal med stöd av det centrala avtalet *Samverkan för Framtiden* (som 2017 ersatte det tidigare *Samverkan för Utveckling*). Saco-S övertygelse är att samverkan som form, metod och förhållningssätt kan skapa de bästa förutsättningarna för inflytande för både medlemmar och förtroendevalda.

Samverkan som metod för inflytande

Saco-S tror på samverkan som metod för att på bästa sätt kunna bidra och få inflytande i arbetsgivarens utvecklingsarbete oavsett om formen för detta inflytande utövas inom ramen för MBL eller ett lokalt samverkansavtal.

Det är viktigt att du som förtroendevald tillsammans med arbetsgivaren för en öppen dialog om era respektive roller. Detta gäller även då Saco-S-föreningen och arbetsgivaren vill använda samverkan som metod men ännu inte kommit överens om formerna för detta i exempelvis ett lokalt samverkansavtal. Båda parter behöver också reflektera över tidigare erfarenheter av det lokala partsarbetet. Råder det en förhandlingskultur eller finns det redan ett samverkande förhållningssätt? Klargör tillsammans er syn på syfte, förväntningar, eventuella farhågor, tänkt ambitionsnivå samt erfarenheter av förtroende och tillit.

Vad innebär samverkan?

Samverkan är en dialog som syftar till ett gemensamt mål; en väl fungerande verksamhet. Samverkan ska inte användas för att "få rätt" utan som metod för att samla ihop kunskap om organisationen som underlag i arbetsgivarens beslutsprocess. Parterna försöker hitta bästa lösningen snarare än att presentera sina respektive färdiga förslag. Alla som deltar i samverkan är beredda att lyssna och ta tillvara kunskap, idéer och förslag som ligger i linje med verksamhetens bästa.

Lyssna och ta tillvara
kunskap, idéer och förslag.

En kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare är grunden för en väl fungerande samverkan. Förutom den vardagliga dialogen är medarbetar-/



utvecklingssamtal, och andra mötesformer där medarbetarna är delaktiga, viktiga tillfällen för samverkan.

Att använda samverkan som metod innebär att medarbetaren i dialog med närmaste chef är delaktig i utvecklingen av verksamhet, organisation och arbetssätt. Det är medarbetaren själv som har den största kompetensen rörande verksamheten och bör därför ha inflytande över sitt eget arbete.

Som förtroendevald representerar du ofta medlemmarna i strategiska och övergripande frågor. Det kan till exempel gälla strategiskt personalarbete och förändringsprocesser på arbetsplatsen. Fackligt inflytande innebär däremot inte ett samägande av utvecklingsfrågorna. Det är arbetsgivaren som ansvarar för personalfrågor och leder alla förändringsprocesser. Du bidrar med din kunskap och dina erfarenheter i den partsammansatta samverkan. På så sätt får du inflytande i arbetsgivarens beslutsprocesser.

Utvecklingsarbete sker bäst om alla frågor som rör verksamheten diskuteras samtidigt. I samverkan bör med andra ord även konsekvenserna av förändringar som rör medlemmarnas hela arbetsliv diskuteras. Det kan röra den psykosociala arbetsmiljön såväl som den fysiska miljön på arbetsplatsen.

Praktiska råd för inflytande – ett samverkande förhållningssätt

Skapa förtroende

En grundläggande förutsättning för ett väl fungerande inflytande är förtroendet mellan parterna. Utan ett grundläggande förtroende kan aldrig en öppen och tidig dialog föras och möjligheten till inflytande blir mindre.

För att skapa förtroende är det viktigt att vara trovärdig i samverkansarbetet. Skilj därför alltid på sak och person. Att arbeta långsiktigt relationsbyggande med arbetsgivaren och hålla löften är mycket viktigt. Att komma väl förberedd till samverkansmöten skapar trovärdighet och tillit.

Öppenhet

Var öppen och dela med dig av din kunskap. Använd de bollplank du har tillgång till för att diskutera idéer och

Var öppen och dela
med dig av din kunskap.



förslag. Tänk på att det kan finnas frågor som kommunicerats i förtroende och som inte ska föras vidare utanför samverkansgruppen. Om frågor kring sekretess uppkommer under samverkan bör deras syfte och förutsättningar diskuteras ordentligt. Du har normalt rätt att föra information vidare till andra styrelseledamöter och din centrala ombudsman.

Se utvecklingsarbetet som en möjlighet till inflytande i organisationen och dess arbetssätt. Samverkan kräver engagemang, ett konstruktivt förhållningssätt och en vilja att se möjligheter snarare än hinder. Bidra till en öppen och förutsättningslös dialog. Se till att du har mandat från föreningen att bidra till bästa möjliga lösning genom att ge förslag som kan diskuteras. Diskutera arbetsgivarens förslag i konstruktiv anda.

Samarbeta så nära som möjligt med arbetsmiljöombud/skyddsombud på arbetsplatsen och var delaktig i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Långsiktighet och tålamod

I vissa frågor når du inte fram direkt. Tänk långsiktigt och cykliskt. Verksamhetsplanering och utvecklingsarbete pågår konstant. De processer du är involverad i tillsammans med arbetsgivaren, som exempelvis förändringsarbete, behöver kanske tid för att utvecklas. Om tiden inte är mogen för den fråga du vill driva; avvakta och ha tålamod. Det kan komma ett senare tillfälle då förslaget tas emot mer positivt.

Steg till ett fungerande samverkansavtal

1

Läs igenom intentionerna i det centrala avtalet *Samverkan för utveckling* (<https://www.arbetsgivarverket.se/avtal--skrifter/avtal/Ramavtal-om-samverkan-for-framtiden/>).

2

Fundera på vilken form, forum och organisation ni vill ha på er myndighet eller i er verksamhet. Inspireras gärna av andras avtal om samverkan. Fundera över vad som passar i er organisation.

3

Besök Partsrådets webbplats om samverkan, <https://partsradet.se/arbetsomraden/samverkan/>. Där finns verktyg, poddar och filmer som inspiration för en god samverkan.

4

Lokala parter bör inleda arbetet med att ta fram ett lokalt samverkansavtal med att gemensamt besvara följande frågor:

- Varför väljer vi att teckna ett samverkansavtal?
- Vad vill vi uppnå med avtalet?
- Vilken inriktning och vilket innehåll ska det ha?

Samverka på rätt nivå inför beslut

Samverksgrupper bör finnas på de nivåer som motsvarar arbetsgivarens beslutsorganisation.

Verka för att besluten i möjligaste mån tas så nära medlemmarna som möjligt. Det ger dem största möjlighet att påverka direkt. Medarbetar-/utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar på enhetsnivå är grunden för en god samverkan. Satsa på återkommande utbildning av chefer och medarbetare om samverkan och det lokala samverkansavtalet. Integrera arbetsmiljöfrågorna i samverkansarbetet. Skilda forum för arbetsmiljöfrågor respektive verksamhet är inte bara ineffektivt utan leder till att viktiga aspekter på verksamhetsförändringar kanske inte tas tillvara.

Skilda forum för arbetsmiljöfrågor respektive verksamhet är inte bara ineffektivt utan leder till att viktiga aspekter på verksamhetsförändringar kanske inte tas tillvara.

Gränser för samverkan – mötet mellan samverkansavtal och MBL

Om föreningen och arbetsgivaren har bestämt sig för att använda samverkan som metod för inflytande ska metoden användas även om olika uppfattningar förekommer kring hur ett problem ska lösas eller hur verksamhetsmålen ska uppnås. Samverkan handlar inte om att tycka likadant utan om att få förståelse för andras perspektiv och uppfattningar. En väl fungerande samverkan innebär att medarbetare och förtroendevalda har varit delaktiga i beslutsprocessen och diskuterat olika lösningar.

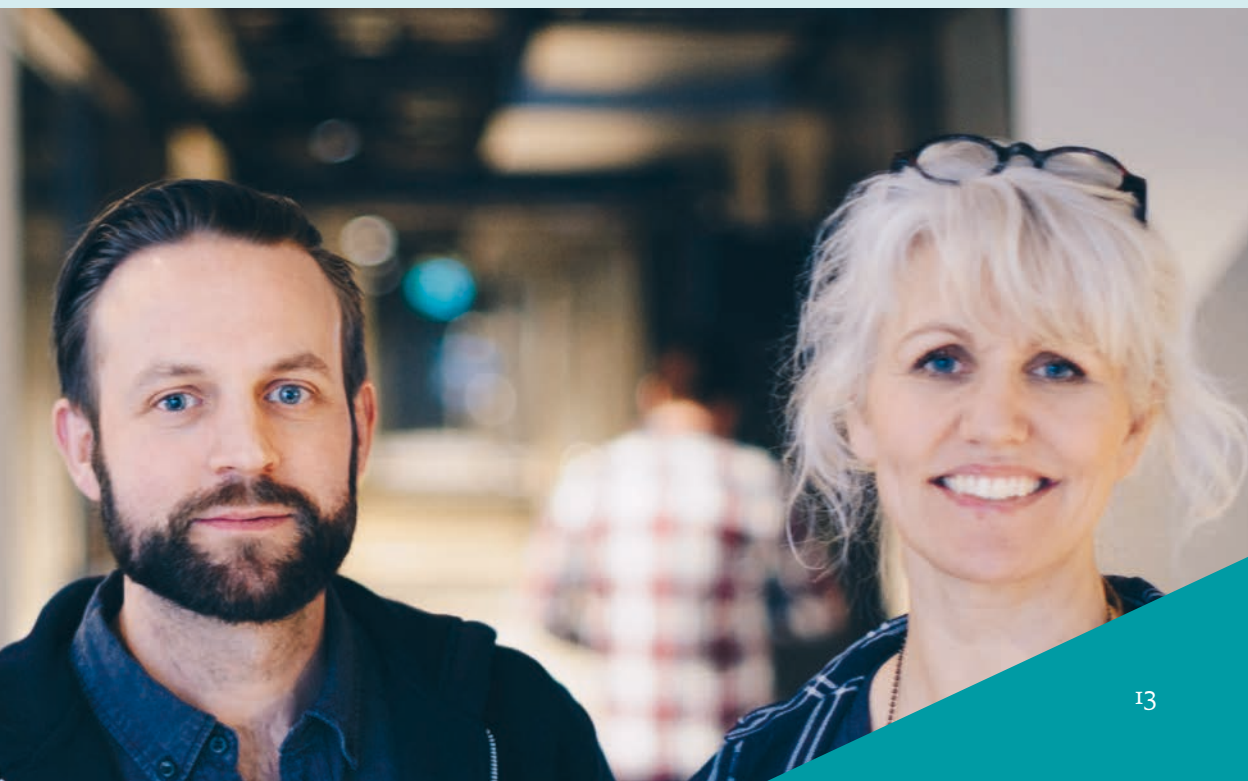
Om det med anledning av frågans karaktär eller av andra skäl inte finns förutsättningar att driva ett gemensamt utvecklingsarbete är samverkan kanske inte rätt metod. I det läget kan det vara bättre att välja förhandling som metod inom ramen för MBL.

Samverkan som metod lämpar sig inte för frågor som rör enskilda medlemmars situation eller andra frågor av känslig natur såsom omplaceringar eller uppsägningar av enskilda medlemmar.

Stöd och råd i samverkansarbetet

Ibland hamnar du i situationer där du upplever att samverka med arbetsgivaren inte fungerar. Det kan ske oavsett om inflytandet hanteras genom lokalt samverkansavtal eller MBL. Då kan det vara bra att hålla nedanstående punkter i åtanke:

- 1 Har föreningen och arbetsgivaren pratat med varandra om hur ni ser på era respektive roller?
- 2 Gå igenom intentionen i samverkansavtalet alternativt MBL tillsammans med arbetsgivaren. Har ni samma syn på inflytandefrågor?
- 3 Kan ni förändra något? Införande av ett samverkansavtal kan innebära en möjlighet att belysa vikten av medarbetarnas och Saco-S-föreningens inflytande. Förklara vilken resurs ett samverkansavtal är i styrningen av verksamheten.
- 4 Hämta stöd från till exempel kontaktförbundet och Partsrådets webbplats för att utveckla och förbättra formerna för inflytande på arbetsplatsen.



För dig som arbetar med inflytande med stöd av MBL

Insyn i verksamheten

Syftet med MBL är att, genom de lokala fackliga organisationerna, ge medarbetarna insyn i och möjlighet att påverka arbetsgivarens verksamhet. Dessutom får de insyn i och möjlighet att påverka arbetsplatsens arbets- och anställningsförhållanden.

Fortlöpande information

MBL 19 § ger de fackliga organisationerna rätt till löpande information från arbetsgivaren om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och om riktlinjerna för personalpolitiken. Fundera på hur du kan använda informationsträffarna för att öka och förbättra dialogen med arbetsgivaren genom ett samverkande förhållningssätt. Diskutera med arbetsgivaren tid för informationsträffarna, exempelvis varannan vecka.

Förhandling

Innan arbetsgivaren fattar beslut om viktigare frågor förändringar iför verksamheten eller för enskild arbetstagar, ska arbetsgivaren enligt MBL 11 § på eget initiativ påkalla förhandling. Det kan röra såväl omorganisationer och förändringar av arbetsuppgifter som byte av lunchrum. Genom att vara konstruktiv och påläst uppnår du som förtroendevald mest inflytande. Var proaktiv och kom med förslag och idéer, snarare än att endast reagera på arbetsgivarens förhandlingsframställan.

Som lokal facklig organisation med kollektivavtal har Saco-S en förhandlingsrätt. Det innebär att föreningen har rätt att påkalla förhandling med arbetsgivaren. Om förhandling begärs ska den som huvudregel genomföras innan arbetsgivaren får fatta beslut i frågan. Om lokala parter inte kan enas vid en förhandling kan frågan föras vidare till central förhandling. Det är kontaktförbundet som beslutar om så ska ske. Kontaktförbundet är i så fall motpart till arbetsgivaren vid förhandlingen. Prata med ditt kontaktförbund när det finns skäl att tro att en förhandling kan komma att avslutas i oenighet och ni ser ett behov av en central förhandling.

Läs mer

- Läs mer om rollfördelningen mellan lokal Saco-S-förening och kontaktförbund i avsnittet *Rollfördelning inom Saco-S*.
 - *Arbetstagarnyckeln* som du hittar på Saco-S webbplats.
-

Saco-S roll i den lokala löneprocessen

RALS-T

Det centrala löneavtalet mellan Saco-S och Arbetsgivarverket, RALS-T, anger syfte och förutsättningar för allt lokalt lönebildningsarbete inom staten. Det innebär att ansvaret för den lokala lönebildningen är delegerat till den lokala Saco-S-föreningen. De centrala parterna har tagit fram en partsgemensam kommentar, ett inspirationsmaterial, filmer med mera som lokala parter kan använda för att utveckla sitt lönebildningsarbete.

Lönerna ska vara individuella och differentierade och ska som huvudregel fastställas genom lönesättande samtal.

Tänk på att en god partsrelation är en förutsättning för ett väl fungerande lönebildningsarbete.

Det lokala fackliga arbetet kring lön handlar främst om förberedelsearbete och uppföljning. Under själva genomförandet av lönerrevisionen ska du som förtroendevald kunna ge medlemmarna råd inför deras eget lönesättande samtal.

Lokalt förtroendevalda för Saco-S är viktiga bärare av RALS-T, och ska verka för att avtalet tillämpas och att intentionerna får genomslag i löneprocessen.

Saco-S löneavtal löper tills vidare. Vår löneprocess löper på oavsett andra fackliga organisationers avtalskonstruktioner.

Läs även inspirationsmaterialet *RALS-2010-T – ett löneavtal som visar vägen* på www.saco-s.se

”Det lönesättande samtalet sätter dialogen mellan chef och medarbetare i centrum och skapar engagemang och synliggör prestation!”

Torkel Falkenberg,
Karolinska Institutet

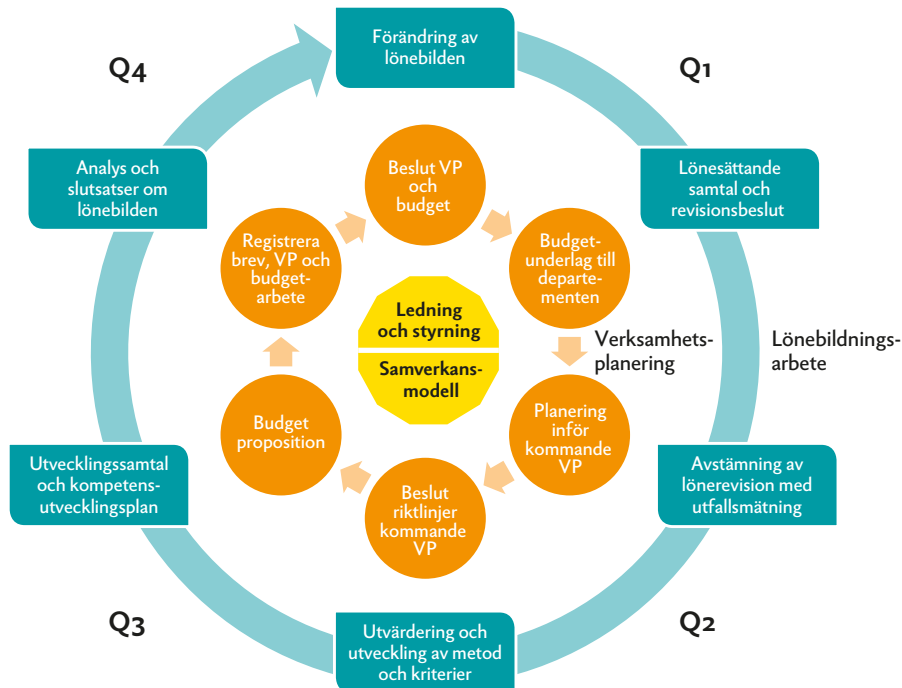


Lönesättande samtal

Lönesättande samtal innebär kortfattat att lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare. Det är chef och medarbetare som bäst vet hur uppdraget ser ut och vilket resultat som har uppnåtts. Syftet är att det ska finnas en tydlig koppling mellan medarbetarens resultat och verksamhetens mål. Samtalet ger medlemmen tillfälle att prata om sitt arbete, resultat, prestation och bidrag till verksamheten.

Vid det lönesättande samtalet ska chefen sakligt motivera sitt förslag till ny lön utifrån de gemensamma löneprinciperna/lönekriterierna. Medarbetaren ska ges möjlighet att beskriva sin syn på sitt bidrag till verksamhetens mål och resultat. I den delen av samtalet som är framåtblickande har chef och medarbetare en dialog om mål och förväntningar.

Lönebildningsmodell



En dialog som förs regelbundet under året mellan chef och medarbetare, med fokus på medarbetarens resultat och utveckling i förhållande till verksamhetsmålen, är grunden för väl fungerande lönesättande samtal. Sammantaget ökar detta legitimiteten för den lokala löneprocessen.

Förberedelsefasen

Under förberedelsen ligger fokus på att Saco-S-föreningen tillsammans med arbetsgivaren ska ta fram en lönebildningsprocess som håller både på kort och lång sikt. Vi brukar tala om en långsiktig strategisk lönebildning. Med det menas ett perspektiv på tre till fem år.

Till exempel behöver arbetsgivaren säkra kompetensen genom konkurrenskraftiga löner och villkor. Arbetsgivaren ska ta fram ett underlag som beskriver verksamhetens mål och resultat och en bild över löneläge och lönespridning. Lönebildningen ska beskriva verksamhetens lönestruktur, både övergripande och nedbrutet. Lönebildningen använder lokala parter som ett underlag i dialogen om kortsiktiga och långsiktiga behov av förändringar i lönestruktur och löneutveckling som grundar sig exempelvis i kompetensförsörjningsbehov. Använd lönestatistik som ger en bra bild över den lönekonkurrens arbetsgivaren är utsatt för. I första hand ska arbetsgivaren ta fram de statistiska underlagen som parterna är överens om behövs för analysen av lönestrukturen. Saco-S kontaktförbund kan också bidra med

”När det gäller lönebildning gäller det att arbeta långsiktigt tillsammans med arbetsgivaren. De olika faserna kräver olika av mig som ordförande: i förberedelsefasen gäller det att tänka långsiktigt och strukturellt, under genomförandefasen gäller det att informera och stötta medlemmarna och under avstämningen blir en tillbakablick för att se hur årets process har fungerat.”

Emma Berger,
Åklagarmyndigheten



underlag till föreningen. Använd dig även av Saco-S statistikstöd och Saco Lönesök.

Den årliga revisionstidpunkten enligt RALS-T är den 1 oktober. För att bättre anpassa löneprocessen till arbetsgivarens verksamhetsplanering och budgetarbete kan lokala parter träffa en överenskommelse om ett annat revisionsdatum.

Det kan finnas skäl för lokala parter att också komma överens om och beskriva den lokala löneprocessens olika faser (förberedelser, genomförande och uppföljning). Till exempel kan det göras i ett lokalt RALS-T-avtal.

Under förberedelsefasen behöver lönerevisionen planeras. Lönesättande chefer måste ges förutsättningar för en väl fungerande dialog. Det är viktigt att dialogen kring resultat och prestation baseras på lokalt utvecklade lönekriterier och arbetsgivarens lönepolitik.

I förberedelsefasen planerar Saco-S-föreningen hur man på bästa sätt kan stödja medlemmarna inför och under de lönesättande samtalen. Det kan handla om informationsutskick, medlemsmöten och individuella rådgivande och coachande samtal. Ta gärna hjälp av ditt kontaktförbund.

Kom ihåg, att en översyn av en medarbetares lön kan göras även vid andra tillfällen än revision, till exempel vid nyanställning, befordran, nytt ansvar, enligt 9 § RALS-T.



”Vårt fokus är att kvalitetssäkra löneprocessen. Det bidrar till att utveckla både chefer och medarbetare. Vi blir bättre på att bryta ner och konkretisera mål, bedöma resultat och kommunicera det sinsemellan.”

Torkel Falkenberg,
Karolinska Institutet

”Tidigare var löner en process helt för sig. Det var inte kopplat till hur man presterar. Nu pratar vi om vad som är goda resultat. Det har blivit tydligare för medarbetarna. För många har det blivit en aha-upplevelse, och en insikt i att man nu faktiskt har större möjligheter än tidigare att påverka sin egen lön. För cheferna har det varit en utmaning att förstå lönepolitiken och att kunna motivera vad som är ett bra resultat.”

Elisabeth Perntz,
Ekonomistyrningsverket



Genomförandefas

När det är dags för de lönesättande samtalen är det viktigt att medlemmarna kan vända sig till dig och den lokala Saco-S- föreningen för att få stöd. Den fackliga rollen handlar i denna fas i första hand om att rådge och stötta medlemmar inför och under deras lönesättande samtal. Här är det viktigt att Saco-S-föreningen har planerat och förberett sig, genom att till exempel utse förtroendevalda personer som stödjer och coachar medlemmarna för att de ska kunna genomföra sina lönesättande samtal.

Om problem eller oenighet uppstår under lönesättande samtal är din roll att undersöka vad som har gått fel, på vilket sätt löneprocessen brustit och om möjligt åtgärda detta. I fokus ligger då att i första hand titta på skälet bakom oenigheten och kvalitetssäkra processen.

Har lönesättande chef tillräckligt tydligt förklarat skälen till sin bedömning av medlemmens bidrag till verksamheten? Har bedömningen koppling till tidigare dialog och medarbetar-/utvecklingssamtal? Har bedömningen grund i lönekriterier? Har det lönesättande samtalet präglats av en verklig dialog eller fick medlemmen snarare ett ensidigt besked?

Din roll är varken att godta medlemmens lönekrav eller att göra en egen bedömning av medlemmens bidrag till verksamheten. Det är alltid arbetsgivaren som ansvarar för en lönebedömning gentemot medarbetaren. Ett mål kan vara att det lönesättande samtalet om möjligt återupptas senare och slutförs i enighet.

Vid kvarstående oenighet i lönesättande samtal bestäms lönen slutligen formellt i en förhandling mellan Saco-S lokalt och arbetsgivaren. Lönebildning är en ständigt pågående verksamhet. En förhandling behöver slutföras även vid missnöje. Tänk därför långsiktigt. Allt kan inte hanteras och lösas vid ett enstaka revisionstillfälle.

Alternativ ordning

Lokala parter kan komma överens om en alternativ ordning till den traditionella förhandlingen vid oenighet. Exakt hur den alternativa ordningen ska utformas avgörs av lokala parter, det kan finnas olika sätt att lösa det på som till som exempelvis genom fyrpartssamtal.

Avstämningsfas

När lönebildningsarbetet är slutfört gör lokala parter en gemensam avstämning. Den syftar till att följa upp att arbetet fungerat enligt avtalets intentioner och enligt den planering man kommit överens om i förberedelserna. Avstämningen möjliggör för lokala parter att utveckla och förbättra processen mot bakgrund av tidigare års erfarenheter. För att utveckla lönebildningen är det viktigt att ta tillvara de erfarenheter som görs när lönerevisionerna genomförs. Glöm inte att använda centrala parter inspirationsmaterial.



Lönebildning är en ständigt pågående process. Förändringar kan behöva göras stegvis vid flera revisioner. Därför ska den årliga lönerevisionen inte ses som en isolerad händelse utan som en del i ett större sammanhang. Det kan ta flera år att genomföra strukturella förändringar, liksom utveckling av löneprocessen.

Läs mer

- Centrala och lokala avtal
 - Inspirationsmaterial
 - Saco-S statistikstöd/strategiska frågor
 - Partsgemensam kommentar
 - Filmer
 - Pamfletten
 - Saco-S lönepolitik
 - Lönesättande samtal
 - Utvärderingar
-



Saco-S-föreningens roll vid kompetensförsörjning

All personalrekrytering och kompetensförsörjning måste utgå från verksamhetens behov. Varje enskild rekryteringsprocess ger utrymme till nytänkande och proaktiv verksamhetsförändring så att onödiga strukturförändringar på sikt kan undvikas.

Rekryteringsaspekter

Fundera gärna i samverkan med arbetsgivaren över rekryteringsbehovet på kort och lång sikt.

- Behöver verksamheten minska eller förändra bemanningen i stort, omorganisera, rationalisera arbetsformer eller renodla arbetsuppgifter?
- Hur arbetar arbetsgivaren med karriär- och kompetensutveckling för befintlig personal?
- Kan befintlig personal ges karriärmöjligheter i form av specialisering, chefskap etcetera?
- Behövs akademisk kompetens för arbetsuppgifter som är förhållandevis okvalificerade?
- Är det administrativ, handläggande, beredande, beslutsfattande eller specialistkompetens som behövs?



Mångfald

Saco-S är övertygat om att verksamheter stimuleras och utvecklas genom att människor med olika bakgrund och kompetens arbetar tillsammans. Mångfald ger en kreativ arbetsmiljö med stort kunskaps- och erfarenhetsutbyte och bra utvecklingsmöjligheter för individ, grupp och verksamhet. Att arbeta med mångfald handlar om att värdesätta olika kompetens.

Att arbeta med mångfald handlar om att värdesätta olika kompetens.

Kravprofil och konkurrensutsatt rekrytering

En bra kravprofil är en grundläggande förutsättning för en framgångsrik rekrytering. Det är därför viktigt att det tydligt klargörs vilken kompetens i form av utbildning, erfarenhet, egenskaper och färdigheter som eftersöks. Kravprofiler ska tas fram i samverkande dialog mellan arbetsgivare och Saco-S-förening.

Som regel gynnas all nyrekrytering av ett konkurrensutsatt rekryteringsförfarande. God rörlighet och konkurrens om akademisk kompetens gynnar akademikers karriär, villkor och löneutveckling i stort. Alla lediga befattningar bör därför utannonseras. Annonsen bör utgå ifrån kravprofilen och innehålla kontaktuppgifter till lokala Saco-S-företrädare.

Urvalsprocessen

Det är arbetsgivaren som bedömer och anställer de sökande. Din roll är att bidra med synpunkter på hur rekryteringen bör gå till samt att vid behov ge råd till de medlemmar som sökt jobbet; inte att aktivt delta i urvalshandlingen.

Exempel på när du kan behöva ge råd till medlemmar som söker anställning vid er verksamhet är när det gäller den interna lönestrukturen samt tänkbara löneanspråk och andra villkor. Bra ingångslöner gynnar en god löneutveckling även för de som redan är anställda. Saco-S-föreningen behöver därför inte delta vid intervjuer och ska framför allt inte delta i bedömningar och värderingar av de sökande. Vid rekrytering av mer strategiska nyckelfunktioner såsom personalchef kan det tvärtom vara

motiverat att engagera sig mer i frågan – även i val av person, eftersom detta på sikt kan få betydelse för er samverkan, för arbetsgivarens personalpolitik och för arbetsledningen.

Tidsbegränsade anställningar

Det är vanligt att arbetsgivare rutinmässigt och alltför omfattande tillämpar provanställning och andra former av tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln är att anställa tillsvidare. Om rekryteringsprocesser genomförs med god kvalitet, noggrann förberedelse och med genomtänkt referenstagning bör behovet av provanställningar kunna begränsas eller minimeras. Frågor om tidsbegränsade anställningar är principiellt viktiga att diskutera – och med samverkan som metod – det vill säga inte bara vid varje enskild rekrytering.

”Jag tycker att vi har lagt oss på en rimlig nivå när det gäller vårt inflytande vid chefsrekrytering. Vi följer hela processen genom att tillsammans med berörda medlemmar vara med och utforma kravspecifikationen när det ska anställas en ny chef. Vi har tillgång till alla ansökningshandlingar och har slutligen tillsammans med ST en egen intervju med den slutkandidat/de slutkandidater som arbetsgivaren valt. Vi har möjlighet att föreslå ytterligare kandidater för intervju. Under våra intervjuer fokuserar vi framför allt på vilken erfarenhet den tilltänkta chefen har av samverkan med facken.”

Ulla Jennische,
Naturvårdsverket

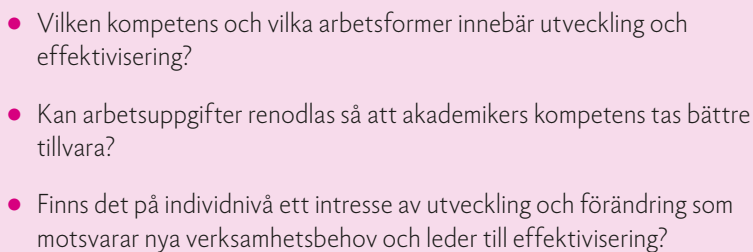


Saco-S-föreningens roll vid verksamhetsförändring

Din roll som förtroendevald är att stödja och inte motverka verksamhetsutveckling. Saco-S ser rationaliseringar och effektiviseringar som en naturlig del av statens verksamhetsutveckling, även om detta ibland leder till nedskärningar och uppsägningar. Saco-S ifrågasätter därför inte behovet av förändringar som sådana, men den lokala Saco-S-föreningen kan och ska kunna ha synpunkter på hur och med vilken inriktning förändringar sker.

De bakomliggande politiska besluten för en verksamhetsförändring är inte en lokal facklig fråga. Det ligger i den statliga verksamhetens natur att det fackliga inflytandet inte sträcker sig till den rent politiska nivån. Ett exempel på ett politiskt beslut är när regeringen beslutar om att en statlig verksamhet ska omlokaliseras från en ort till en annan.

Som förtroendevald bör du istället – i samverkan med arbetsgivaren – bidra till konstruktiva förslag och idéer om hur verksamheten kan förändras till det bättre.

- 
- Vilken kompetens och vilka arbetsformer innebär utveckling och effektivisering?
 - Kan arbetsuppgifter renodlas så att akademikers kompetens tas bättre tillvara?
 - Finns det på individnivå ett intresse av utveckling och förändring som motsvarar nya verksamhetsbehov och leder till effektivisering?

”Jag ser Saco-S som en viktig part i frågor om verksamhetsförändring. Vi är inte en motpart utan jobbar för att utveckla verksamheten tillsammans med arbetsgivaren. Det är inte vi som leder och styr verksamheten men vi tillför en extra dimension när det kommer till hur verksamheten bör bedrivas.”

Rita Lundström Koskinen,
Försäkringskassan



Samverkan kring syfte och inriktning

När arbetsgivaren vill genomföra strukturförändringar är arbetsgivaren skyldig att förhandla eller samverka med de lokala fackliga organisationerna. Samverkan som metod lämpar sig särskilt bra vid verksamhetsförändring.

Engagera medlemmarna i arbetet kring verksamhetsförändringen. Med samverkan som metod tas medlemmarnas kunskap och engagemang tillvara och medlemmarna ges utrymme till egen delaktighet och inflytande. Genom ett sådant arbetssätt minskas samtidigt utrymmet för oro och spekulation.

Det är inte säkert att en verksamhetsförändring alls behöver leda till personalneddragningar och uppsägningar. I många fall handlar det bara om nya arbetsformer, organisationsnivåer, arbetsuppgifter eller arbetssätt.

Som företrädare för Saco-S-föreningen behöver du fundera över behovet av förankring genom att inhämta medlemmarnas synpunkter. Du kan också rådgöra med kontaktförbundet.

Fokus i dialogen med arbetsgivaren bör ligga på att först bestämma och tydliggöra syftet, målet och tänkbara konsekvenser av förändringen innan man går in på själva genomförandet. Om de delarna först klargörs, blir processen som följer mer begriplig, vilket i sin tur minskar utrymmet för oro i organisationen. Samarbeta med arbetsmiljö-/skyddsombud.

Om arbetsgivaren och den lokala Saco-S-föreningen inte uppnår samsyn kring syftet eller behovet av verksamhetsförändring är det ytterst arbets-

givaren som bestämmer. I sådana fall behöver arbetsgivaren ändå kunna klargöra vilken förändring som ska ske och tydliggöra det tänkta resultatet.

Mer genomgripande förändringar

Verksamhetsförändringar kan se ut på många olika sätt och ibland kan de påverka medlemmarnas anställning och arbetsliv mer. Det kan till exempel handla om omplacering till helt nya arbetsuppgifter eller att en del av verksamheten upphör med uppsägningar som följd.

När arbetsgivaren vill använda befintlig personal på annat sätt än tidigare kan det exempelvis göras via omplacering/förflyttning, vilket sker genom arbetsledning inom ramen för anställningsavtalet. Alternativt sker en mer långtgående omplacering enligt *Lagen om anställningsskydd* (LAS).

Vid eventuell övertalighet kan det bli tal om turordningskretsning enligt det statliga turordningsavtalet, TurA-S. Arbetsgivaren utgår traditionellt sett från en turordningshantering, "sist in – först ut". Turordning innebär i praktiken att medarbetare på samma ort, utifrån jämförbara arbetsuppgifter rangordnas enligt sammanlagd statlig anställningstid. Vid turordning beaktas alltså anställningstiden i staten. Därefter matchas personen mot ny befattning och kravprofil.

! "Arbetsbrist" är en juridisk term och behöver inte innebära brist på arbetsuppgifter. En arbetsbristsituation kan ha olika orsaker; att arbetsgivaren inte får medel att bedriva en viss verksamhet, att arbetsgivaren får minskade anslag men ska utföra samma arbete som tidigare men med minskad personal, eller att arbetsgivaren ska förändra verksamheten.

Vid övertalighet sägs de personer upp som inte ryms i den nya organisationen. Saco-S-föreningens roll blir här att genom kontrollfrågor kvalitetssäkra arbetsgivarens förslag till turordningskretsning. Vid väldigt snäv kretsning är det viktigt att kontrollera att det verkligen är arbetsuppgifter (det vill säga funktion) och inte person, som bedöms.

Statliga arbetsgivare vill dock allt oftare i samverkan hantera en omorganisation utifrån medarbetarnas frivillighet och individuella

önskemål, exempelvis genom intresseanmälningar. Detta gäller oavsett om omorganisationen leder till övertalighet eller inte. En sådan hantering kan gynna medlemmarna om den sköts bra.

Vid mer genomgripande verksamhetsförändring uppkommer många frågor. Ta alltid hjälp av kontaktförbundet vid frågor om omplacering, arbetskyldighet och uppsägning på grund av arbetsbrist.

Lokala omställningsmedel

Som förtroendevald är det bra att känna till att varje statlig arbetsgivare avsätter särskilda omställningsmedel. Användningen av pengarna regleras i lokala kollektivavtal som tecknas med stöd av *Avtal om lokala omställningsmedel*. Avtalet är ett processavtal där syftet är att genom proaktiva åtgärder och aktiviteter stödja både verksamhetens och arbetstagarens utveckling utifrån ett längre arbetsliv.

Genom ett aktivt och väl genomtänkt lokalt omställningsavtal, där både verksamheten och medarbetarna rustas inför framtida behov, kan de negativa konsekvenserna av större verksamhetsförändringar minska.

Läs mer

- *Avtal om lokala omställningsmedel* och *Avtal om omställning*.
 - Trygghetsstiftelsen om lokala omställningsmedel (länk till inspirationsfilmerna och seminarier).
 - Om rollfördelningen mellan Saco-S-förening och kontaktförbund under avsnittet *Rollfördelning inom Saco-S* och i *Arbetstagarnyckeln* på www.saco-s.se.
 - Mer information om strukturförändring i den statliga sektorn finns i Saco-S broschyren *Strukturförändringar i den statliga sektorn*.
-

Lokala kollektivavtal

Ett lokalt kollektivavtal innebär att arbetsgivaren och den lokala Saco-S-föreningen kommer överens om anställningsvillkor med mera för den aktuella organisationen eller arbetsplatsen. Det kan handla om avvikelser från centrala kollektivavtal som exempelvis arbetstidsregler. Det kan även handla om frågor som behöver regleras i just den verksamhet som arbetsgivaren bedriver, såsom avtal om arbetsskyldighet vid beredskap eller jourtjänstgöring och ersättning för det.

En Saco-S-förening får förhandla och träffa lokala kollektivavtal med de begränsningar som anges i Saco-S *Arbetslagarnyckeln*.

I kollektivavtalsfrågor intar arbetsgivaren och du som företrädare för Saco-S-föreningen tydliga partsroller. Det handlar då alltså inte om samverkan i en inflytandefråga där arbetsgivaren slutligen bestämmer. Ett avtal kan bara ingås om parterna är överens. Sedan kan arbetsformen även i dessa situationer präglas av samverkan. Kollektivavtalets syfte är att ge verksamheten möjlighet att bedrivas på ett bättre sätt. Detta kan dock bara uppnås genom att parterna i avtalet ger och tar.

Ett exempel:

En statlig arbetsgivare kan sällan ensidigt ålägga personal, som inte från början är anställd för det, att arbeta kvällar och helger. För att kunna införa den typen av arbete, exempelvis beredskap och jour, behöver arbetsgivaren träffa avtal om sådan arbetsskyldighet.

Som kompensation för den ökade arbetsskyldigheten vill föreningen att medlemmarna ska få särskild ersättning i form av extra lön och viss ledighet. Parterna sluter avtal om arbetets omfattning och ersättningsnivåer. Detta har föregåtts av samverkan kring hur jour- och beredskapsorganisationen ska se ut.

Eftersom ett kollektivavtal reglerar medlemmars rättigheter och skyldigheter i anställningen, bör Saco-S-föreningen alltid samråda med kontaktförbundet vid kollektivavtalsförhandlingar.







Saco-S-föreningens roll i arbetsmiljöarbetet

Det är många faktorer som dagligen påverkar arbetet. För medlemmar i Saco-S är det inte alltid den fysiska utan den psykosociala arbetsmiljön som påverkar mest. Arbetet präglas alltmer av ett gränslöst arbete i både tid och rum beroende på den tekniska utvecklingen. Arbetsbelastning, stress och krav på ökad flexibilitet är ständigt aktuella frågor. Till dessa hör också frågor om ett längre och hållbart arbetsliv.

Akademiker har ofta självständiga arbetsuppgifter och ansvar. Det gör att kompetensfrågor, ledarskap och organisationsstrukturer har stor påverkan på akademikernas psykosociala arbetsmiljö.

Det är viktigt att Saco-S-föreningen arbetar med dessa frågor utifrån ett helhetsperspektiv. Det är självklart att arbeta tillsammans med arbetsgivare och skyddsombud, eller arbetsmiljöombud som det också kallas.

Skyddsombud

På en arbetsplats med fler än fem arbetstagare ska det finnas ett skyddsombud som väljs av den lokala fackliga organisationen. Inget hindrar att det på arbetsplatser med flera fackliga organisationer utses flera skyddsombud. Skyddsombudet har ett starkt handlingsmandat genom arbetsmiljölagstiftningen. Skyddsombudet kan begära undersökningar eller åtgärder för att förbättra arbetsmiljön för alla anställda på en arbetsplats.

Det är viktigt att Saco-S-föreningen aktivt utser skyddsombud för att kunna arbeta med samtliga frågor som rör akademikers arbetsliv. Som förtroendevald kan du även ha rollen som skyddsombud.

På en arbetsplats med fler än fem arbetstagare ska det finnas ett skyddsombud.

Skyddsombud som utses av en facklig organisation omfattas av förtroendemannalagen. Saco-S-föreningen bör bereda skyddsombudet plats i föreningens styrelse för att underlätta samarbetet.

Samverkan för ett gott arbetsliv

Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen genomföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det handlar om "att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås".

"Den psykosociala arbetsmiljön har blivit viktigare när arbetslivet präglas alltmer av ett gränslöst arbete i både tid och rum. Det är självklart att arbeta tillsammans med arbetsgivare och arbetsmiljö- eller skyddsombud."

Carolina Gómez Lagerlöf,
Patent- och registreringsverket



Arbetsgivaren ska samverka med de anställda för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Samverkan ingår i den löpande dialogen mellan chef och medarbetare, på arbetsplatsträffar och med skyddsombud. Det är strategiskt viktigt för den lokala Saco-S-föreningen att använda samverkan som modell kring arbetsmiljö.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Den organisatoriska arbetsmiljön omfattar villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar; ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar.

Verksamhetsförändring

Om inflytandefrågor hanteras i enlighet med MBL måste arbetsmiljöarbetet ske parallellt. Vid exempelvis en verksamhetsförändring ska själva förändringen av verksamheten hanteras i enlighet med MBL medan konsekvenserna för arbetsmiljön ska hanteras i samverkan med medlemmarna och/eller skyddsombud. Exempelvis kan det ske inom ramen för en skyddskommitté.

Det kan vara klokt att hitta former för att hantera arbetsmiljöfrågorna i samma forum som en verksamhetsförändring. Det görs lättast inom ramen för ett lokalt samverkansavtal.

Oavsett vilken modell som gäller så är arbetsgivaren skyldig att bedriva arbetet systematiskt och kontinuerligt kontrollera, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetet.

Medarbetarsamtal som verktyg i arbetsmiljöarbetet

En väl fungerande löpande dialog med närmaste chef är det kanske viktigaste verktyget för att skapa ett gott arbetsliv. En del i denna dialog kan vara planerade medarbetar- eller utvecklingssamtal, där utrymme ges för diskussion om alla faktorer som berör den enskilde. Medarbetar-/utvecklingssamtalet är därmed en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Systematiskt arbete för en god arbetsmiljö

Arbetsgivaren ska på ett systematiskt sätt planera, leda och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Arbetet är cykliskt och årligen återkommande.

Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla faktorer som påverkar arbetsmiljön. I det systematiska arbetsmiljöarbetet kartläggs eventuella brister, handlingsplaner upprättas och resultat av vidtagna åtgärder följs upp.

Läs mer

- Om det systematiska arbetsmiljöarbetet i broschyren *Vara skyddsombud*.
 - Arbetsmiljöverkets föreskrift *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1).
-

”Genom ett lokalt samverkansavtal har vi fått bättre möjligheter att hela tiden integrera arbetsmiljöfrågorna vid verksamhetens utveckling. Då ökar också möjligheten till ett bättre och hållbart arbetsliv för våra medlemmar.”

Anna Lindberg,
Kemikalieinspektionen



Saco-S-föreningens stöd till enskilda medlemmar

En viktig uppgift för dig som förtroendevald är stödet till enskilda medlemmar. Det kan ta sig olika uttryck och spänna över många olika frågor.

Stöd kan behöva ges när det gäller arbetsorganisation och arbetssätt som påverkar den enskilde medlemmen, eller lönefrågor och andra avtals- och villkorsfrågor. Det kan även röra sig om samarbetsproblem på arbetsplatsen och relationen med den egna chefen, eller att stödja medlemmen i en rehabiliteringsprocess.

Saco-S grundläggande syn är att medlemmarna är fullt kapabla att själva föra dialog om i stort sett alla frågor som gäller deras arbetsliv. Dialogen mellan chef och medarbetare är grunden för en väl fungerande verksamhet. Det är därför alltid en fördel om medlemmen själv, med stöd av dig som förtroendevald, kan fortsätta att föra dialogen med sin chef.

Det kan uppstå situationer när du behöver vara ett ännu tydligare stöd för medlemmen. Exempel på det kan vara när medlemmen av olika skäl

”Stödet till enskilda medlemmar är på samma gång det mest belönande och det mest utmanande i rollen som förtroendevald. Det gäller att vara mycket lyhörd för medlemmens situation, tydlig vad gäller roll och ansvar samt kunnig vad gäller avtal, regelverk och arbetsgivarens praxis för att kunna ge ett bra stöd. Många gånger handlar det om att tillsammans hitta vägar som ger medlemmen möjlighet att lösa sin situation – helst så tidigt som möjligt. Stödet från medlemsförbundet är mycket viktigt för att känna trygghet i uppdraget men också gentemot medlemmen.”



Magnus Nordström,
Utrikesdepartementet



inte vill vara ensam i dialogen med arbetsgivaren. Det kan röra sig om samarbetsproblem eller rehabiliteringsprocesser, där medlemmen på grund av sjukdom inte känner sig tillräckligt stark att själv föra en diskussion. Din roll blir då att biträda medlemmen i dialogen med arbetsgivaren. Ibland är det dessutom bra om ni är två förtroendevalda som hjälps åt.

Sätt gränser för ditt uppdrag. Din roll omfattar endast frågor som rör förhållandet arbetsgivare/arbetstagare. Ta till exempel inte rollen som kurator utan hänvisa vid behov till företagshälsovården. Skyddsombud liksom medlemsförbundet kan också vara en resurs.

När medlemmar står inför svåra ställningstaganden är det inte din uppgift att råda medlemmen att fatta det ena eller andra beslutet. Din roll är däremot att verka för att medlemmen får rimliga förutsättningar att fatta genomtänkta beslut och möjlighet att se såväl långsiktiga som kortsiktiga konsekvenser av olika alternativ.

Som förtroendevald är det inte ovanligt att du i kontakten med medlemmen får tillgång till känslig information. Värna om medlemmens integritet; var diskret och för inte vidare information utan tillåtelse.

För att på bästa sätt kunna stödja en medlem krävs att du gör en egen analys av problemet för att få en bredare bild. Det kan finnas andra aspekter som du behöver ta hänsyn till än de som ingår i medlemmens egen analys.

I vissa fall behöver du konsultera en annan Saco-S-företrädare. Genom att förklara detta för medlemmen vårdar du medlemmens förtroende. Ta gärna kontakt med kontakt- eller medlemsförbundet om du känner dig osäker.



När ska ett ärende skötas av medlemsförbundet?

Medlemsförbundet ska alltid kontaktas när en enskild medlems anställningstrygghet eller avtalade rättigheter är i fara. Det kan till exempel röra sig om omplacering, om misskötsamhet som kan leda till uppsägning eller frågor om tidsbegränsad anställning samt om intjänad lön och semesterrätt.

Tveka inte att kontakta medlemmens förbund. Det är bättre att du ringer och berättar om den uppkomna situationen i tid, än att du avvaktar och möjligheten för medlemsförbundet att agera minskar eller går förlorad.

Läs mer

- *Arbetsdagarnyckeln* är ett arbetsverktyg för dig som är förtroendevald inom Saco-S. Du hittar den på www.saco-s.se. Där beskrivs bland annat vilka frågor som hanteras centralt eller lokalt, vilka mandat den lokala arbetstagarorganisationen har samt hur arbetet fördelas mellan den lokala föreningen och kontaktförbundet.
-

”Mitt arbete som förtroendevald upplever jag som viktigt både för mig, medlemmarna och arbetsgivaren. Jag tycker att en ska ha roligt och en ska må bra på arbetsplatsen. Som facklig förtroendevald kan jag bidra till och kämpa för att alla ska kunna må bra, arbetstagare såväl som arbetsgivare. Själv så får jag en bra överblick på hela organisationen och en förståelse för helheten. Som facklig förtroendevald kan jag bidra, stötta och förändra, vilket gör uppdraget meningsfullt för mig.”

Agneta Sjöblom,
Tekniska museet



Förtroendemannalagen

Rollen som Saco-S-förtroendevald har under åren förändrats och utvecklats. Från att i huvudsak ha verkat utifrån ett övergripande uppifrån-perspektiv, där traditionella förhandlingar varit den viktigaste uppgiften, har utvecklingen för Saco-S förtroendevalda gått mot en alltmer handledande och stöttande roll.

Denna utvecklade roll, som har beskrivits i tidigare avsnitt om samverkan, lönebildning med mera, utgår ifrån Saco-S grundläggande idé om att skapa förutsättningar för medlemmens inflytande över sitt arbetsliv, lön och villkor.

Inflytande över sitt arbetsliv, lön och villkor.

Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ger dig rätt att arbeta med fackliga frågor på betald arbetstid. För att du ska omfattas av förtroendemannalagens regler måste du vara utsedd av föreningen som ska ha underrättat arbetsgivaren skriftligen om detta.

Fackliga frågor och facklig verksamhet har i lagens mening fått en vidare innebörd.

Fackligt arbete enligt FML

Ingår	Ingår inte
Alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen	Interna föreningsangelägenheter
Facklig utbildning som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare	Annan utbildning
Samverkansmöten och förhandlingar	Årsmöten
Förberedelser och uppföljning inför förhandling eller samverkan	
Löneprocesser	Medlemsrekrytering
Företråda enskilda medlemmar	

Styrelsemöten är facklig verksamhet. Detta innebär att ett styrelsemöte kan förläggas till arbetstid. Även externa kontakter med kontakt- och medlemsförbund omfattas av lagen.

Det finns inom staten även ett centralt kollektivavtal för fackliga förtroendevalda (FMA). Av avtalet framgår, som riktmärke, att utrymme för facklig tid bör motsvara en förtroendevald på heltid per helt 500-tal medlemmar. Tiden kan fördelas på flera personer.

I det centrala villkorsavtalet inom staten, Villkorsavtal-T, finns dessutom en bestämmelse som ger rätt till ledighet för fackligt arbete upp till tio dagar per år med bibehållen lön. Denna rätt till ledighet omfattar även uppdrag utanför den ordinarie arbetsplatsen såsom uppdrag i förbundsstyrelse och förhandlingsdelegation. Interna utbildningsdagar kan också rymmas här.

En lokal Saco-S-förening kan dessutom, genom kollektivavtal eller på annat sätt, komma överens med arbetsgivaren om ytterligare utrymme för facklig tid.

Genom lagstiftning och avtal skyddas du, som är anmäld som förtroendevald, i ditt uppdrag. Du kan alltid vända dig till ditt kontaktförbund om du ställs inför svårigheter i ditt uppdrag.

”Som förtroendevald kan jag hjälpa till att skapa bra lokala förutsättningar, till exempel vad gäller tjänsteresor, som matchar såväl verksamhetens som medlemmarnas behov.”

Anna Lindberg,
Kemikalieinspektionen



Rollfördelningen inom Saco-S

Saco-S är en demokratiskt uppbyggd förhandlingsorganisation för statligt anställda akademiker.

Representantskap och styrelse

Högsta beslutande organ är Saco-S representantskap. Det utgörs av företrädare för samtliga förbund i proportion till antalet statligt anställda medlemmar. Representantskapet beslutar bland annat om inriktningen för Saco-S övergripande arbete och riktlinjer för den lokala verksamheten.

Representantskapet beslutar också om ingående och uppsägning av centrala kollektivavtal. Det löpande centrala parts- och förhandlingsarbetet sköts av Saco-S styrelse.

Saco-S-föreningar har mandat att träffa lokala kollektivavtal och företräda medlemmarna i de flesta situationer. I *Arbetslagarnyckeln*, som du hittar



på Saco-S webbplats, finns detaljerad information om hur Saco-S arbetar. Där beskrivs vilka frågor som hanteras centralt respektive lokalt och vilka mandat den lokala arbetstagarorganisationen har.

Alla medlemmar företräds

Saco-S delegerar uppgiften att vara organisationens företrädare på lokal nivå till Saco-S-föreningarna. De lokala Saco-S-föreningarna representerar samtliga medlemmar på arbetsplatsen. De ska behandla alla medlemmar lika, oberoende av förbundstillhörighet, anställning, funktion eller befattning.

Kontaktförbund

Saco-S uppdrar åt det förbund som har flest medlemmar på arbetsplatsen att bli kontaktförbund. Saknas det en lokalförening i en statlig verksamhet får kontaktförbundet tillfälligtvis fungera som lokal part. Kontaktförbundet är också lokal part i vissa frågor, även om det finns en lokalförening.

Saco-S uppfattning är att tyngdpunkten i det fackliga arbetet ska ligga lokalt och måste anpassas till de förutsättningar som råder på olika arbetsplatser.

Medlemmarna och den lokala Saco-S-föreningen har bäst kunskap om verksamheten. Kontaktförbundets viktigaste uppgift är därför att skapa förutsättningar för, samt stötta och utveckla lokalföreningar så att de blir välfungerande.

Medlemmarna och den lokala Saco-S-föreningen har bäst kunskap om verksamheten.

Kontaktförbundet stödjer lokalföreningarna med rådgivning och vid behov förhandlingshjälp. Kontaktförbundet ansvarar även för utbildning av förtroendevalda.

Läs mer

- Saco-S *Arbetstagarnyckeln* på www.saco-s.se.
-

Saco-S-föreningens inre liv

Demokratisk grund

Saco-S fackliga politik och värdegrund samt medlemmarnas fackliga intressen och angelägenheter utgör grunden för Saco-S-föreningens verksamhet. Medlemmarna ska behandlas likvärdigt oberoende av förbundsstillhörighet, anställning, funktion eller befattning. Alla ska ha samma möjligheter till inflytande och engagemang.

Ett viktigt och roligt uppdrag

Att arbeta lokalfackligt är roligt, engagerande och utvecklande. Som lokalfacklig får man goda kunskaper om hur en verksamhet styrs och fungerar samt lagar och avtal på arbetsmarknaden. Som förtroendevald får du verkliga möjligheter att påverka och utveckla arbetsplatsen till det bättre. Som förtroendevald är du unik, du tar inte bara ansvar för din egen situation, du tar även ansvar för kollegornas situation och hela verksamheten genom att på ett konstruktivt sätt bidra med ditt engagemang. Du är företrädare, förslagsställare, ambassadör, samordnare, bollplank och förhandlare. Du stöttar och ger råd till medlemmarna i olika frågor och arbetar aktivt med att få fler kollegor att bli medlemmar i ett Saco-S-förbund. Du håller även koll på medlemmar som du tror skulle bli bra ambassadörer för Saco-S och frågar om de är intresserade av att få utlopp för sitt engagemang genom att bli förtroendevalda.

Saco-S-föreningens styrelse

Eftersom styrelsen har en framträdande roll i föreningens arbete måste förbundens medlemmar, genom nomineringar, valberedning och val, ges ett direkt inflytande över hur styrelsen sätts samman.

Saco-S medlemmar ska behandlas likvärdigt oberoende av förbunds-
tillhörighet, anställning, funktion eller befattning.





Utgångspunkten för styrelsens sammansättning är att den så långt som möjligt ska avspegla medlemsgruppen för att kunna fånga upp och företräda alla olika förbundsmedlemmars intressen.

Saco-S-föreningens organisation

Det är förbundens medlemmar på arbetsplatsen som måste bestämma hur föreningen ska vara organiserad och anpassad till den verksamhet där den finns. En förening inom en stor och komplex organisation måste ha en organisation som fungerar rent praktiskt. Det kan innebära att föreningen behöver ha flera nivåer, till exempel med lokal-lokala föreningar under en central nivå. Även i sådana organisationer gäller kravet på demokratisk grund. Exempelvis ska styrelser på alla nivåer i föreningen väljas vid allmänt medlemsmöte och medlemmarna ska kunna nominera personer till styrelseposter.

Kontaktförbundet kan ge råd till medlemmarna i frågor om organisation med mera. Mer information om vad som gäller för Saco-S lokalföreningar finns på www.saco-s.se under *Förtroendevald – Bilda lokalförening*.

Valberedningens roll

En aktiv och närvarande valberedning har en nyckelroll i föreningens demokratiska liv. Genom dess arbete får medlemmarna underlag att välja en styrelse med bäst förutsättningar att företräda dem.

Valberedningen måste vara väl insatt i föreningens verksamhet och Saco-S fackliga politik och värdegrund. Det är därför inte ovanligt att tidigare styrelseledamöter ingår i valberedningen.

Medlemmarna ska alltid ha möjlighet att nominera kandidater till styrelsen. Valberedningen kan också på eget initiativ föreslå lämpliga kandidater för att få en allsidigt sammansatt styrelse. En aktiv valberedning lyssnar på medlemmarnas och styrelseledamöternas synpunkter. Därför kan valberedningen behöva ifrågasätta att en ledamot ska väljas om, även när denne inte själv har av sagt sig uppdraget.

Checklista för valberedning



Läs om valberedningens uppdrag i föreningens stadgar.



Synliggör valberedningen. Informera medlemmarna om vilka som ingår i valberedningen och uppmana till nominering.



Välj vilka kanaler som ska användas för kommunikationen med medlemmarna; e-post, medlemsmöten, Saco-S-föreningens egen webbplats, enskilda samtal etcetera.



Marknadsför det fackliga uppdraget. Inspirera medlemmar att bli förtroendevalda genom att informera om uppdraget.



Framför allt – var ute i god tid. Påbörja nomineringsarbetet minst tre månader före årsmötet och se till att det slutliga förslaget skickas ut i god tid före mötet.

Det effektiva föreningsarbetet

Saco-S politik och värdegrund utgör, tillsammans med lokala förhållanden och medlemmarnas behov, grunden för det lokala fackliga arbetet.

Du som förtroendevald bidrar till att identifiera och prioritera vilken verksamhet som föreningen kan och ska genomföra. Detta sker löpande och inför varje nytt verksamhetsår. Genom en proaktiv prioritering frigörs tid och arbetet underlättas för informationsinsatser, medlemsmöten, rekrytering och strategiska frågor. Ett proaktivt arbetssätt ger bättre förutsättningar att förena uppdraget med dina ordinarie arbetsuppgifter. Planera så långt det går men lämna också tid för det oförutsedda arbete som ofta uppkommer under ett verksamhetsår.

Arbetsfördelning

Ett sätt att effektivisera styrelsearbetet är att ledamöter tydligt delar upp arbetsuppgifter mellan sig utifrån olika ansvarsområden som exempelvis lön, samverkan, arbetsmiljö, medlemsvård och medlemsrekrytering. På så vis blir alla delaktiga och verksamheten blir inte beroende av en eller ett fåtal personer. Ett eget ansvarsområde gör det enklare för dig som styrelseledamot att vara effektiv och motiverad i ditt arbete. Arbetsuppgifter kan med fördel delegeras från ordföranden för att uppnå en hållbar arbetsbelastning. Ordförandens uppgift är främst att vara samordnare för styrelsens ledamöter, sammankalla till styrelsemöten och koordinera styrelsens arbete. Styrelsen kan även besluta att tillsätta en arbetsgrupp som får arbeta med en avgränsad fråga. En sådan arbetsgrupp kan även bestå av förtroendevalda.



Checklista för effektivt styrelsearbete

- ✓ Dokumentera styrelsens verksamhet med minnesanteckningar. På så sätt gör du verksamheten mindre sårbar samt underlättar utvärdering och planering.
- ✓ Uppdatera medlemslistan så att du vet vilka som är medlemmar. Kontaktförbundet kan hjälpa till.
- ✓ Planera i god tid datum och tid för styrelsemöten, vilket skapar bättre förutsättningar för deltagande.
- ✓ Skicka ut dagordning i förväg med underlag till de olika punkterna, vilket ger bättre möjlighet till effektiva möten med meningsfulla diskussioner.
- ✓ Se årligen över styrelsens verksamhet och arbetsformer.
- ✓ Dela upp ansvaret mellan er i styrelsen. Se till att bejaka styrelseledamöternas drivkrafter och engagemang. På så sätt blir uppdraget roligare för er alla.
- ✓ Ta fram en verksamhetsplan, gärna med ett övergripande mål för verksamhetsåret. Exempel på fokusområden kan vara utbildning av lokalombuden, öka kommunikationen med medlemmarna eller medlemsrekrytering.
- ✓ Ta fram en aktivitetsplan utifrån de mål och fokusområden som ni satt upp i verksamhetsplanen. Exempel på saker som kan ingå är medlemsmöten inför kommande lönerevision, utbildning för lokalombud, medverka på introduktionsdagar eller ta fram ett välkomstbrev för nyanställda.
- ✓ Ta fram rutiner för hur nyanställda ska välkomnas av Saco-S på arbetsplatsen.

En aktiv och stark förening

Aktiva medlemmar är en förutsättning för en välfungerande lokalfacklig verksamhet. Det är därför angeläget med lättillgängliga och bra kanaler för att kommunicera vad föreningen tycker, hur man arbetar och vad man åstadkommit. Exempel på kommunikationskanaler är regelbundna nyhetsbrev och medlemsmöten. En egen plats på arbetsplatsens intranät, eller en egen lokal webbplats.

Därigenom läggs en bra grund för föreningens utveckling. Medlemsdialogen ökar i sin tur medlemmarnas engagemang.

Informationen kan röra styrelsens arbete eller uppfattningar kring verksamhetsfrågor, Saco-S politik, samverkan och inflytande.

Skapa en egen lokal webbplats via saco.se

Glöm inte att Saco-S-föreningen också har många medlemmar som är chefer och det kan därför vara bra att ha rutiner för att kunna ge dem relevant information.

Håll alltid utkik efter engagerade medlemmar som skulle kunna bli bra ambassadörer för Saco-S och föreningen. Träffar du en engagerad medlem som du tror skulle passa i rollen som förtroendevald, fråga om de är intresserade och berätta mer om uppdraget. Utgå från dig själv och varför du har valt att bli förtroendevald.

Arbeta aktivt med medlemsrekrytering

Rekrytering är både att vårda medlemskapet genom att informera alla medlemmar om vad föreningen gör samt att värva fler medlemmar. Berätta om vilket arbete som föreningen gör på arbetsplatsen. Bjud in till informationsmöten med olika tema kring lön, avtal, pension med mera med en central ombudsman. Uppmuntra fler att bli medlemmar. Med fler medlemmar ökar representationen vilket ger mer styrka i förhandlingarna. Många säger att anledningen till att de inte har gått med i föreningen tidigare är att ingen har frågat. Våga fråga om kollegan vill bli medlem! Hälsa alla nyanställda akademiker välkomna. Fråga dem vilket Saco-förbund de är medlem i. Berätta också om den verksamhet som Saco-S har på arbetsplatsen och om fördelarna med att vara medlem i ett förbund. Använd Saco-S rekryteringsmaterial som finns på www.saco-s.se.

Checklista för medlemsrekrytering

- ✓ Hälsa alla nyanställda akademiker välkomna. Underskatta inte betydelsen av det personliga mötet.
- ✓ Identifiera vilka behov en potentiell medlem har och presentera därefter vad medlemskapet erbjuder som exempelvis råd och stöd, förhandlingshjälp, karriärtjänster som stärker medlemmen under arbetslivet, lönestatistik.
- ✓ Lyft fram kollektivavtalen och de förmåner som Saco-S har förhandlat fram samt vikten av att vi blir fler för att kunna behålla och förhandla fram bättre villkor för akademiker i staten.
- ✓ Berätta om Saco-S verksamhet på arbetsplatsen och hur föreningen arbetar för att skapa bättre villkor för medlemmarna och en bättre arbetsplats för alla medarbetare.
- ✓ Synliggör även vilka som är förtroendevalda med hjälp av särskilda nyckelband och skyltar som finns att beställa i Saco-S webbshop.
- ✓ Synliggör er verksamhet via intranät, arbetsplatsintroduktion, anslagstavla, presentationsbrev, tidningsställ, affischer etcetera.
- ✓ Använd Saco-S rekryteringsmaterial som finns på www.saco-s.se.
- ✓ Utse en förtroendevald som ansvarar för att samordna arbetet med medlemsrekrytering.

Kompetensutveckling som förtroendevald

Ingen förtroendevald kan allt. I en Saco-S-förening finns det ett ständigt behov av kompetensutveckling och utbildning. Identifiera och planera behoven av kompetensutveckling ett år i taget. Använd möjligheten till kunskapsöverföring mellan förtroendevalda, till exempel genom erfarna lokalombud eller styrelseledamöter. Utnyttja även möjligheten till utbildning som föreningens kontaktförbund erbjuder alla Saco-S förtroendevalda.

Läs mer

Många förbund erbjuder via sin webbplats fördjupad information och annat stöd särskilt anpassat för förtroendevalda. Det finns även andra webbplatser som erbjuder värdefull information som du har nytta av som förtroendevald, till exempel:

- Partsrådet, www.partsradet.se
 - Arbetsgivarverket, www.agv.se
 - Arbetsmiljöverket, www.av.se
 - Diskrimineringsombudsmannen, www.do.se
-





Medlemsintegritet

EU:s dataskyddsförordning (GDPR) har till syfte att skydda enskildas personuppgifter. Uppgifter om fackligt medlemskap är enligt GDPR särskilt känsliga personuppgifter och vi måste därför vara extra försiktiga i vår hantering av medlemmarnas personuppgifter.

I lokalfacklig verksamhet får vi använda medlemmarnas personuppgifter för att bedriva vår verksamhet i form av årsmöten, medlemsmöten, samverkan och förhandlingar. Personuppgifterna får bara sparas så länge som de behövs och de måste förvaras på ett säkert sätt så att de inte sprids till obehöriga.



Samla inte in mer personuppgifter än som behövs.



Spara inte personuppgifter längre än nödvändigt.



Använd inte personuppgifter till något annat än vad som var syftet när de samlades in.

Medlemmarnas personuppgifter får bara sparas så länge som de behövs och de måste förvaras på ett säkert sätt så att de inte sprids till obehöriga.



Medlemslistor

En lista över medlemmarna i Saco-S-förbund behövs normalt i lokal verksamhet. Syftet med den är att

- vara underlag för utskick av information eller kallelser,
- kontrollera enskilda personers medlemskap inför olika förhandlingar med arbetsgivaren eller när individer vill ha råd och stöd i enskilda angelägenheter.

Listorna får inte användas eller lämnas ut för andra syften. Vid osäkerhet ska kontaktförbundet tillfrågas.

Medlemslistor ska hållas aktuella. Kontaktförbundet skickar på begäran aktuell medlemslista till Saco-S-föreningen. Då ska samtidigt äldre medlemslistor raderas.

Listor ska sparas på en säker lagringsyta alternativt skrivas ut på papper och hållas inlåst. Endast de förtroendevalda som behöver medlemsuppgifter i sitt fackliga uppdrag ska ha tillgång till listorna. En statlig arbetsgivares elektroniska lagringsytor är normalt säkra. Det krävs dock att bara de förtroendevalda har tillgång till den fackliga delen av lagringsytan. Vid osäkerhet kan kontaktförbundet tillfrågas.

Medlemslistor i form av sändlistor i arbetsgivarens epostsystem får inte vara öppet tillgängliga för alla. Vid utskick till en grupp medlemmar får mottagaradresser bara skrivas i e-brevets fält för hemlig mottagare.

Läs mer

- Saco-S dokument om dataskyddsförordningen.
-

Medlemsförbund i Saco-S

Akademikerförbundet SSR

Box 12800, 112 96 Stockholm
08-617 44 00
kansli@akademssr.se
www.akademssr.se

Akavia

Box 5167, 102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
www.akavia.se

DIK

Bondegatan 21, 116 33 Stockholm
08-480 040 00
kansli@dik.se
www.dik.se

Fysioterapeuterna

Box 3196, 103 63 Stockholm
08-567 06 100
kansli@fysioterapeuterna.se
www.fysioterapeuterna.se

Kyrkans Akademikerförbund, KyrkA

Östermalmsgatan 68 A, 114 50 Stockholm
08-441 85 60
kansli@kyrka.se
www.kyrka.se

Lärarnas Riksförbund

Box 3529, 103 69 Stockholm
08-613 27 00
lr@lr.se
www.lr.se

Naturvetarna

Box 760, 131 24 Nacka
08-466 24 80
info@naturvetarna.se
www.naturvetarna.se

Sjöbefälsföreningen

Box 12100, 102 23 Stockholm
08-518 356 00
sbf@sjobefal.se
www.sjobefalsforeningen.se

SRAT

Box 1419, 111 84 Stockholm
08-442 44 60
kansli@srat.se
www.srat.se

Sveriges Arbetsterapeuter

Box 760, 131 24 Nacka
08-507 488 00
kansli@arbetsterapeuterna.se
www.arbetsterapeuterna.se

Sveriges Arkitekter

Box 5027, 102 41 Stockholm
08-505 577 00
kansli@arkitekt.se
www.arkitekt.se

Sveriges Farmaceuter

Box 3215, 103 64 Stockholm
08-507 999 00
post@sverigesfarmaceuter.se
www.w.sverigesfarmaceuter.se

Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm
08-613 80 00
info@sverigesingenjorer.se
www.sverigesingenjorer.se

Sveriges läkarförbund

Box 5610, 114 86 Stockholm
08-790 33 00
info@slf.se
www.slf.se

Sveriges Psykologförbund

Box 3287, 103 63 Stockholm
08-567 064 00
post@psykologforbundet.se
www.psykologforbundet.se

Sveriges Skolledarförbund

Box 3266, 103 65 Stockholm
08-567 062 00
info@skolledarna.se
www.skolledarna.se

Sveriges universitetslärare och forskare, SULF

Ferkens gränd 4, 111 30 Stockholm
08-505 836 00
kansli@sulf.se
www.sulf.se

Sveriges Veterinärförbund

Box 12 709, 112 94 Stockholm
08-545 558 20
kansli@svf.se
www.svf.se

Tjänstetandläkarna

Bredgränd 5, 111 30 Stockholm
08-545 159 80
kansliet@tjanstetandlakarna.se
www.tjanstetandlakarna.se

Detta är Saco-S

Saco-S är en förhandlingsorganisation för statligt anställda akademiker. Vi driver frågor på central nivå med Arbetsgivarverket som motpart. Vi tecknar grundläggande kollektivavtal om till exempel pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Saco-S består av 19 Sacoförbund. Tillsammans företräder vi cirka 90 000 akademiker. Som medlem i ett Sacoförbund omfattas du av Saco-S förhandlingsverksamhet.

Fackliga frågor om löne- och anställningsvillkor är gemensamma för alla statligt anställda akademiker. Därför har förbunden slutit sig samman och bildat Saco-S. Det ger en effektiv organisation och styrka för dig som medlem.

Besök oss på www.saco-s.se.

