

- Nytt arbetstidsavtal för TA-personal och riktlinjer för distansarbete

- Lönerrevision RALS 2021-2022



1

Nytt arbetstidsavtal vid Linnéuniversitetet – process och innehåll (I/II)

- En lång och omfattande förhandlingsprocess

- Frågor lyftes om att i tidigare arbetstidsavtal:
 - *fanns sådant som inte längre var aktuellt*
 - *fanns ingen enhetlig hantering på lärosätet*
 - *saknades skrivningar om tjänsteresa och restid*
 - *saknades skrivningar om utveckling av personal*
 - *etc*

2

Nytt arbetstidsavtal vid Linnéuniversitetet – process och innehåll (II/II)

- Det nya avtalet börjar gälla från den 1 mars 2022 där:
 - *särskilda arbetstider för lokalvårdare uttrycks*
 - *en formulering om utveckling av personal och deras kompetens återfinns*
 - *en formulering om tjänsteresa och restid återfinns*
 - *formuleringar om att ansvar för uppföljning av flexitid delas mellan arbetsgivare och anställda*
- Viktigt HUR det nya avtalet kommer att användas i verksamheten!
- Arbetsgivaren ska även utanför avtalet ge information om hur nyttjande av flexitid kan göras – exempelvis vid dagar med arbetstidsförkortning

3

Om möjlighet till distansarbete – en pågående process (I/II)

- Arbetsgivarverket har ett "stödmaterial" för att ta fram riktlinjer för distansarbete
- På flera andra lärosäten finns sedan i höstas riktlinjer för distansarbete
- Redan för knappt ett år sedan fanns vid vårt lärosäte utkast till inledande delar av riktlinjer
- Arbetsgivaren har vid upprepade tillfällen uttryckt nya datum för när förslag till riktlinjer ska presenteras
- Främst skyddsorganisationen men även de fackliga organisationerna har vid upprepade tillfällen efterfrågat riktlinjer för distansarbete

4

Om möjlighet till distansarbete – en pågående process (II/II)

Ur protokoll ifrån MBL 220208

- | | |
|---|---|
| <p>2 Universitetsövergripande information (MBL §19) <i>Föredragande: Therese Iveby Gardell</i></p> | <p>AG informerar om verksamhetsrelaterade frågor med anledning av covid-19 och att diskussioner om hur en successiv återgång till arbetsplatsen vid Linnéuniversitetet ska ske efter den 14 februari. PO anser att det är viktigt att ha en återgång som är dynamisk och att chefer får stöd i detta från AG. AG informerar vidare om att rutinen där HSO medverkar vid MBL på tisdagar, fr.o.m den 14 februari återgår till den rutin som gällde innan pandemin.</p> |
|---|---|

5

Om möjlighet till distansarbete – var befinner vi oss nu och vad är viktigt framgent?

- De principer/övergångsregler för återgång till arbetet på campus som är aktuella är **inte** förhandlade med de fackliga organisationerna
- Ansvaret läggs på närmaste chef att avgöra möjligheter till eventuellt distansarbete, vilket riskerar ge olika tolkningar för liknande arbetsuppgifter beroende på vilken inställning aktuell chef har till distansarbete.
- **Hur kommer de aktuella principerna/övergångsreglerna att implementeras i praktiken? Viktiga att vi tillsammans följer upp detta!**
- Principer/övergångsregler ska inte förväxlas med processen att få en mer långvarig lösning, vilken förhoppningsvis likt flera andra lärosäten fastställs efter förhandlingar med de fackliga organisationerna – i form av riktlinjer för distansarbete.

6

Om lönesättning – RALS 2021-2022

Utgångspunkt för nuvarande lönebildning: RALS 2010-T

”En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder så som ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgiften, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad.”

Centrala parter behöver se över modellen

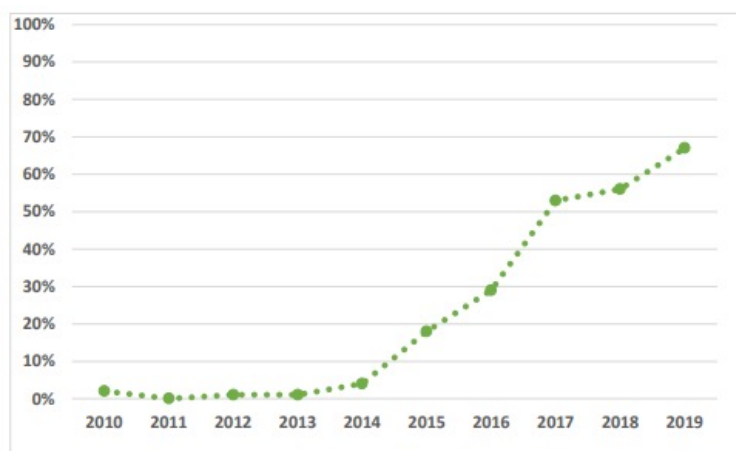
Vilka förändringar i avtalet måste göras för att

- skapa tilltro till lönebildningsmodellen?
- lokala parter ska kunna anpassa lönebildningsprocessen efter verksamheten?
- lokala fackliga företrädare ska kunna ha full insyn i löneprocessen?

Vilka förutsättningar måste uppfyllas för att parterna ska kunna rekommendera lokal lönebildning genom lönesättande samtal?

7

Andelen Saco-S-medlemmar i högskolesektorn vars löner sätts i lönesättande samtal 2010–2019.



8

Utvärdering vid Lnu av RALS 2021 – ett urval av frågor och med jämförelse bakåt

Frågan "Vilka typer av samtal har du haft med din chef?" besvarades enligt följande:

| | 2021 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-------------|-------------|-------------|------|
| Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal - vid två separata tillfällen. | 47 % | 32 % | 34 % | 45 % |
| Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal. | 37 % | 37 % | 31 % | 28 % |
| Har INTE haft ett medarbetarsamtal. | 10 % | 17 % | 20 % | 18 % |
| Annat | 06 % | 14 % | 15 % | 10 % |

9

Utvärdering vid Lnu av RALS 2021 – ett urval av frågor och med jämförelse bakåt

Frågan om "Hur har ditt lönesättande samtal sett ut?" besvarades enligt följande:

| | 2021 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|------|
| Har haft ett lönesättande samtal och därefter ett kortade uppföljande samtal där min chef motiverade och gav ett förslag till ny lön. | 39 % | 24 % | 24 % | 35 % | 37 % |
| Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef vid ett senare tillfälle ett förslag till ny lön (utan motivering). | 27 % | 24 % | 31 % | 24 % | 27 % |
| Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön. | 19 % | 12 % | 11 % | 13 % | 14 % |
| Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön. | 13 % | 19 % | 23 % | 21 % | 13 % |
| Annat sätt. | 02 % | 20 % | 12 % | 08 % | 09 % |

10

Avtal RALS 2021 – förändringar bilaga 3 (I/II)

- Stärka kopplingen mellan lönesättning och lönekartläggning
 - Fler och mer utvecklade analyser och jämförelser mellan och inom grupper
 - Nedbrytningar på fakultets- och eventuellt institutionsnivå, samt belysa fler variabler än kön, exempelvis anställningstid
 - Ta stöd i kunskap inom området lika villkor vid lärosäte
 - Lyfta och diskutera löneskillnader som upptäcks i samband med lönerrevisionen, samt diskutera det i relation till lärosätets lönepolitik.
 - Saco-S behöver få en större tillgång till de underlag som finns.
- Undersöka orsaker till den ökande andel ”nollbud” och de lägsta nivåerna av löneökningar

11

Avtal RALS 2021 – förändringar bilaga 3 (II/II)

Den lokala Saco-S-föreningen följer centrala utredningar och diskussioner gällande lönesättande samtal som modell för lönesättning inom universitets- och högskolesektorn

- Av vikt att centrala parter lyfter frågor om förändringar i RALS-avtalet, med syfte att skapa en ökad tilltro till lönebildningsmodellen och i högre grad möjliggöra för lokala parter att kunna anpassa lönebildningsprocessen efter verksamheten
- Lyfta frågor om hur lokala fackliga företrädare ska få full insyn i löneprocessen
- Ifrågasätta vilka förutsättningar som måste uppfyllas för att parterna på central nivå ska rekommendera lokal lönebildning genom lönesättande samtal, relaterat till andra modeller för lönesättning

12

Kommande lönerrevision - ur Reviderad överenskommelse RALS-processen 2020-2022

 Det lönesättande samtalet ska genomföras mellan lönesättande chef och den anställde, i normalfallet i två steg, och följa upp innehållet i utvecklingssamtalet. Först vid det andra lönesättande samtalet ska lönesättande chef informera om och sakligt motivera den nya lönen. I samtalen ska det finnas en tydlig koppling till lönepolicy och lönekriterier.

Period 3 220401-230930

Lönesättande samtal steg 1, steg 2 fram till 220520.
 Oenighetshantering genomförs med upprättande av särskild bilaga.
 Utbetalning av ny lön sker i juni månads lön år 2022.

 Period 3, prestationer under tiden 210401-220331

13

Reviderad överenskommelse RALS-processen 2020-2022 – utdrag (avser nya formuleringar)

... Om enighet inte uppnås i lönesättande samtal enligt ovan ska lönesättande chef och den anställda ta ett gemensamt ansvar att genomföra och försöka nå enighet i ett tredje samtal (steg 3). ...

... Vid oenighet informerar AGs förhandlingsdelegation Saco-S fortlöpande. Om anställd väljer att inte underteckna överenskommelse, och ny lön inte kan fastställas enligt upprättad tidplan, fastställs ny lön genom kollektiv förhandling (se bilaga 1). I de kollektiva förhandlingarna medverkar berörda chefer, HR samt Saco-S förhandlingsdelegation. ...

14