



Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2023

Presenterad budget för 2023 med inriktning för 2024 och 2025 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna.

1. Saco emotser planerad utredning av löneförmåner i staden vilket vi hoppas kommer innefatta möjlighet till lönevaxling till pension samt modellen 80-90-100. Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden.

SVAR: Ej rådighet

2. Stockholms stad bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader så.

SVAR: Bifall, stadsdelen har uppdaterade kompetensförsörjningsplaner för respektive verksamhetsområde som hanterar detta.

Läraryrket, Akademikerförbundet SSR och Kommunal ställer sig bakom yrkandet

Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetensorganisationen behöver ur ett ekonomiskt perspektiv.

Så är det bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Med en vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla akademiker med rätt kompetens i staden.

3. Det måste finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för stadens mål och resultat.

SVAR: Lönekartläggning sker centralt i staden och lokalt görs en löneanalys i löneöversynsprocessen med rekommendationer om lönespridningar och eventuellt prioriterade grupper. I budgetarbetet planeras för kommande löneökningar.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet

4. Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. Avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan.

SVAR: se ovan punkt 3

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet

De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg. Där rådande inflation ger pålagringar.

Vi vill ha en god arbetsmiljö för våra medlemmar vilka innefattar både chefer och tjänstemän. Varför vi ser positivt på inriktningen att nämnderna ska identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef för säkerställande av ett närvarande ledarskap. Vilket är en grund för arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete på respektive enheter.

5. För upprätthållande av en god arbetsmiljö för våra medlemmar, såväl chefer som medarbetare, så krävs det ett fungerande administrativt stöd, vilket bör prioriteras. I den kontexten bör även stöd prioriteras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

SVAR: Chef leder och fördelar arbetet på respektive enhet. God arbetsmiljö för alla är viktigt för att kunna fullgöra sina uppdrag och förvaltningen utvecklar löpande stödet för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet

Dick Morén
Ordförande Sacorådet