



# saco-s AKADEMIKER I STATEN

Hej!

(Information in English below)

Saco-S vid Göteborgs universitet är i full gång med att avsluta löneförhandlingarna inom ramen för RALS (RamAvtal för Lönesättning i Staten). Medarbetare på flera enheter/institutioner har nu börjat få utbetalt enligt den reviderade lönen, medan andra ännu väntar. Det är beklagligt.

Under lönesättningsprocessen har vi nåtts av flera synpunkter från våra medlemmar gällande såväl lönebildningen vid GU som processen i sig. Vi värdesätter och tackar för alla frågor och kommentarer, de bidrar till och underlättar vårt arbete. Därför kommer vi också senare i vår att skicka ut en enkät för att samla upp hur du upplevt årets RALS-process. Medlemmarnas samlade erfarenheter av lönesättningsprocessen utgör ett värdefullt underlag för oss i det fortsatta utvecklingsarbetet.

## **Utgångspunkter i avtalet om RALS**

Lönen ska vara individuell och differentierad. Det betyder att inga generella lönepåslag accepteras eller att arbetsgivaren klumpar ihop vissa typer av tjänster och ger generella löneökningar. Lönerrevisionen ska utgå ifrån din prestation under det gångna året. En god prestation innebär att du utför de arbetsuppgifter som tilldelats dig på ett bra sätt. Det behöver inte nödvändigtvis innebära att du exempelvis utför nya arbetsuppgifter.

Lönen ska vara ett styrmedel för arbetsgivaren att motivera och behålla nuvarande personal samt rekrytera nya medarbetare. Tydliga lönekriterier ska finnas som du som medarbetare kan förhålla dig till. Det är viktigt att ta del av dessa. Som medarbetare ska du bli informerad om på vilka grunder din lön är satt och vad du kan göra för att påverka din lönebild. Om du inte är nöjd med din föreslagna lön så kan du bli oenig och gå vidare till förstärkt samtal. Läs mer [här](#).

## **Lönen ska baseras på prestation – *inte* generella påslag**

Vi vill ännu en gång understryka att Saco-S har ett tillsvidareavtal där inget generellt utrymme är satt. Det finns alltså varken max eller minimnivåer i vårt avtal. Därför ska lönesättande chef inte diskutera % eller potter i lönesamtal med våra medlemmar. Ni ska diskutera lön. Målet är att ett processinriktat avtal ska bidra till en långsiktig och tydlig lönestrategi, som gynnar såväl medarbetare som verksamheten.

Att Saco-S har ett sifferlöst avtal betyder inte att arbetsgivaren får sätta ett så kallat noll-påslag. Får du ett noll-bud rekommenderar vi starkt att du hör av dig till oss på Saco-S.

## **Lönejustering/löneinplacering**

Vid några tillfällen kan din chef/verksamheten fatta beslut om ny lön och göra en så kallad löneinplacering (enligt RALS §9). Det är viktigt att skilja på den årliga lönerrevisionen som baseras

på din individuella prestation och löneinplacering. Löneinplacering ska ske utanför den årliga lönerevisionen, och blir aktuell i följande exempel:

- Vid byte av arbete eller arbetsuppgifter – betydligt förändrade sådana.
- Vid osakliga löneskillnader jämfört med kollegor med liknande arbetsuppgifter.
- Vid befordran från adjunkt till lektor, lektor till professor.
- Vid ny kompetens (doktorsexamen, excellent lärare, docent).
- Vid återgång i arbete efter ledighet.
- Av särskilda skäl (brist- respektive nyckelkompetens).

Om du anser att du har fel lönenivå utifrån ovanstående punkter så kontakta din chef.

Information som Saco-S vid GU publicerat om löneförhandlingar finns [här](#).

Information som arbetsgivaren publicerat om hur processen bör se ut finns att läsa på [Medarbetarportalen](#).

Tveka inte att höra av dig till oss på Saco-S rådet ([saco@gu.se](mailto:saco@gu.se)) eller direkt till någon av [Saco-S lokala företrädare](#) om du har synpunkter eller frågor.

Med vänlig hälsning,

Maja Pelling  
Ordförande  
Saco-S rådet vid Göteborgs universitet

-----  
IN ENGLISH

To members of trade unions affiliated to the Saco-S Council at the University of Gothenburg

Dear all,

Saco-S at the University of Gothenburg is in the process of finalizing the local salary revision negotiations within the framework of RALS (Framework Agreement for Salary Setting in the State). Employees in several units/institutions have now started to be paid according to the revised salary, but others are still waiting, which is regrettable.

The conditions for local salary negotiations are stated in the central agreement entitled Ramavtal om löner m. m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) concluded between Saco-S and the employer organization Swedish Agency for Government Employers.

During the salary setting process, we have received input from our members regarding both the general salary situation at GU and the process itself. We value and thank you for all your questions and comments, they contribute to and facilitate our work. Therefore, we will also send out a survey later this spring to collect your views on how you experienced this year's RALS process. The members' combined experiences of the salary setting process form a valuable basis for us in the continued development work.

#### **Starting points in the agreement on RALS**

The salary must be individual and differentiated. This means that no general (i.e. non-individualized) salary revisions are accepted, nor that the employer lumps certain types of employments together and gives general salary increases. The salary revision must be based on your individual performance

during the past year. A good performance means that you perform the tasks assigned to you in a good way, it does not necessarily mean that you perform new tasks, for example. The salary should be a tool for the employer to motivate and keep current staff, and recruit new employees. There must be clear salary criteria that you as an employee can relate to. It is important that you inform yourself about the salary criteria. As an employee, you must be informed about the basis on which your salary is set and what you can do to influence your salary. If you are not satisfied with your proposed salary, you can disagree (bli oenig) och and proceed to an enhanced salary dialogue (förstärkt samtal). Read more [here](#).

### **The salaries should be based on performance – not be paid as general bonuses**

We want to emphasize once again that Saco-S has an indefinite contract, where no general scope is set. There are therefore neither maximum nor minimum levels of salary increase set in our agreement. Therefore, the salary setting manager should not discuss percentages in salary discussions with our members. You are to discuss salary. A process-oriented agreement aims at contributing to a long-term and clear salary strategy, which benefits both employees and the university.

The fact that Saco-S has an agreement (sifferlöst avtal) in which the parties have not stated the size of the pay settlement or individual pay increases does not mean that the employer may set a so-called zero mark-up. If you receive an offer with zero wage increase, we strongly recommend that you contact us at Saco-S.

### **Adjustment of salary between salary reviews**

On some occasions, your Head of Department/manager may decide on a new salary and make a so-called salary placement (löneinplacering) according to RALS §9. It is important to distinguish between the annual salary review—which is based on your individual performance—and salary placement. Salary placement must take place outside the annual salary revision, and becomes relevant in the following examples:

- When you change work or tasks (i.e. significant changes).
- In the event of unjustifiable salary differences compared to colleagues with similar duties.
- When promoted from assistant professor to associate professor, or from associate professor to professor.
- If you have acquired a new competence (a PhD, associate professorship, etc.).
- When returning to work after leave.
- For special reasons (shortage or key competence).

If you believe you have the wrong salary level based on the points above, please contact your manager.

Information published by Saco-S at GU about wage negotiations can be found [here](#).

Information about the process published by the employee can be read at [Staff Portal](#).

Please do not hesitate to get in touch with us or your [local Saco-S representative](#) if you have any questions.

With my best regards,

Maja Pelling  
Chairperson  
Saco-S, University of Gothenburg