

**- Policy för material producerat vid lärosätet visavi lärarundantaget**

**- Lönerrevision RALS 2021-2022**



1

### **Policy för material producerat vid Lnu – process och händelser**

- Information på MBL i mitten av september 2021
- MBL-förhandling i senare delen av september 2021 ajourneras
- Fackliga organisationerna tar fram skriftliga synpunkter på förslag till policy
- Exempel på förändrad praxis hos arbetsgivaren
- MBL-förhandling i början av oktober 2021 slutar i oenighet
- Central förhandling i senare delen av november 2021 slutar i oenighet
- Rektorsbeslut i början/mitten av februari 2022 ??

2

## Policy för material producerat vid Lnu – utdrag från central förhandling 2021-11-22

Fackliga organisationer delar inte arbetsgivarens uppfattning om rättsläget och hänvisar till det sedvanerättsliga lärarundantaget där utgångspunkten är att det krävs tillstånd/överenskommelse med upphovsrättsinnehavaren för att lärosätet ska få nyttjanderätt.

Vidare är det de fackliga organisationernas uppfattning att även om tumregeln skulle gälla för visst material och att lärosätet då har en nyttjanderätt så innebär det inte någon rättighet för lärosätet att ensidigt ändra i materialet utan upphovsrättsinnehavarens tillstånd.

Då de flesta lärare inte har något emot att dela sitt material om de blir tillfrågade menar fackförbunden att arbetsgivarens inställning att lärosätet ensidigt kan besluta att använda material skadar syftet och gör det svårare att säkerställa att materialet är uppdaterat.

Förhandlingen avslutas i och med att protokollet är justerat.

Förhandlingen avslutas oenighet

3

## Om lärarundantaget – ur Barometern 2022-01-29 (Debattartikel)

”Genom att kringgå lärarundantaget tappar lärosäten den ständigt pågående kvalitetsgranskning som universitetslärarna gör. I förlängningen riskerar lärosätet dåligt rykte och tappar i attraktionskraft. Studenterna söker sig till mer kvalitetsorienterade universitet och högskolor.”

Sanna Wolk, förbundsordförande SULF

4

## Läraryndantaget – en sedvana

- Av sedvana och praxis är det så att universitetsläraren, inte lärosätet, har upphovsrätten till det material som skapas i tjänsten till exempel utbildnings- eller forskningsmaterial.
- Det innebär att lärosätet normalt inte får använda lärarens upphovsrättsligt skyddade material utan tillstånd.

5

## Saco-S tolkning genom SULF (vårt kontaktförbund)

- Utgångspunkten är att läraren, som upphovsman, äger upphovsrätten till sitt utbildningsmaterial (instruktioner, övningar, presentationer och liknande).
- Upphovsrätten kan helt eller delvis föras över till annan, exempelvis lärosätet.
- För att lärosätet ska ha användningsrätt till materialet krävs en överenskommelse mellan läraren och lärosätet.
- Däremot ingår det normalt i lärarens arbetsuppgifter att ta fram scheman, kursplaner, kursinformation och examinera studenter. Sådant material har institutionen där läraren verkar rätt att använda i den egna verksamheten.

6

## Policy om material producerat vid Lnu visavi lärarundantaget

- Arbetsgivaren hävdar att tumregeln gäller medan de fackliga organisationerna menar att lärarundantaget gäller (lärare har särpräglade anställningsförhållande - den s.k. akademiska friheten)

- Upphovsrättsskyddet uppkommer när ett verk skapats, varvid märket för copyright inte behöver användas i Sverige.

SULF:s skriftserie. Universitetslärares upphovsrätt (Sanna Wolk)

<https://sulf.se/app/uploads/2016/02/sulf-universitetslararnas-upphovsratt2011.pdf>

**Hur förhålla sig till "Policy om material producerat vid Lnu"?**

7

## 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

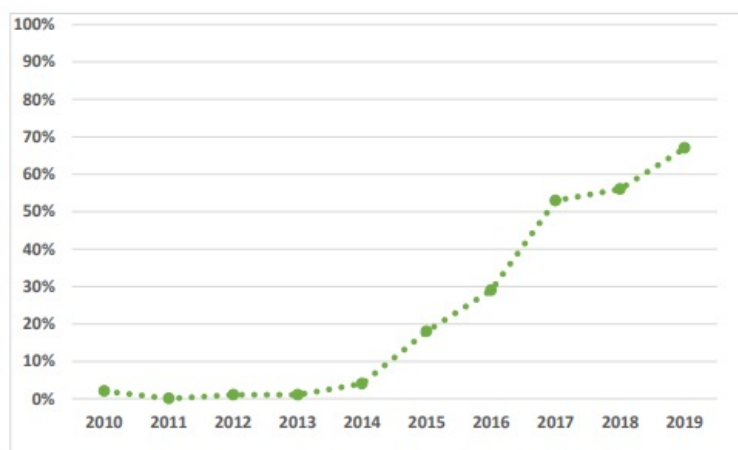
Vilka förändringar i avtalet måste göras för att

- 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?

8

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



9

## 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 %	<b>32 %</b>	<b>34 %</b>	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	37 %	37 %	31 %	28 %
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	<b>10 %</b>	17 %	20 %	18 %
Annat	06 %	14 %	15 %	10 %

10

## 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:

	2121	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 %	<b>24 %</b>	<b>24 %</b>	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 %	<b>23 %</b>	<b>21 %</b>	13 %
Annat sätt.	<b>02 %</b>	<b>20 %</b>	12 %	08 %	09 %

11

## 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 lönerevisionen, 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

12

## 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

13

## Kommande lönerevision - ur Reviderad överenskommelse RALS-processen 2020-2022

-----

Det lönesättande samtalet ska genomföras mellan lönesättande chef och den anställda, 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

14

## 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. ...

15

**TACK FÖR VISAT INTRESSE!!**



16