



**SULF**  
Sveriges  
Universitets-  
lärares- och  
forskare

# Lönesättande samtal

## Lönebildningsmodell inom högskolan - Utvärdering

Micke Svedemar  
Ombudsman SULF

1



**SULF**

## Bakgrund till rapporten

SULF:s kongress uppdrog åt SULF:s förbundsstyrelse att verka  
för en utvärdering för lönesättande samtal inom universitets- och  
högskolesektorn --- > Föreslå förbättringar

2

## Bakgrund Lönebildning och det svenska systemet



1938 tecknades det så kallade Saltsjöbadsavtalet  
Sveriges arbetsgivarförening, SAF (som idag heter Svenskt näringsliv) och LO.  
Detta blev grunden för "Den Svenska modellen"

Grunden i detta avtal är att parterna skulle ha en fri ställning gentemot lagstiftande församling. Parterna skulle nu kunna anpassa arbetsmarknaden till konjunkturen.

Modellen förändras över tid men kan nog delas in i fyra huvudinriktningar:

- 1960 – 80-talet: Centralt styrd lönebild. Inga lokala avtal!
- Branschvisa avtal: Makten över kollektivavtalen flyttades från SAF till enskilda branschförbund.
- Stabiliseringsavtal: det garanterade utfallet och löneglidningar skulle stramas åt – för att begränsa inflationen.
- Från 2000: Lokal lönebild. Tjänstesektor och akademiker utan centralt angivna nivåer.

3

## Statlig lönebildning och RALS-T



- Början av 1990-talet introduceras individuella löner inom statens område.  
*Tidigare tariffer och lönegrader.*  
*1990-års lönerörelse ersattes lönegradssystemet med individuella och differentierade löner.*
- 2010 Saco-S och arbetsgivarverket avtal. Tillsvidare, utan centralt angivet utrymme. Avtalet kom att införas i hela statsförvaltningen med **undantag för högskolesektorn** i den del som gällde lönesättande samtal.
- Från 1 januari 2016 skulle även lönesättande samtal vara huvudvägen inom högskolesektorn. Lokala parter kan komma överens om att fortsätta med traditionell förhandling.
- Parterna gör gemensam utvärdering vart annat år och ge partsgemensamt stöd till lokala parter kring tolkning av avtalet.

4



## RALS 2010-T

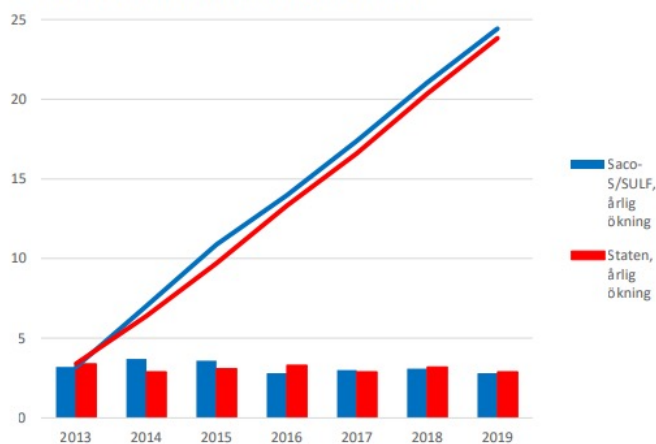
”En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder så som ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgiften, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad.”

5



## Löneutvecklingen inom högskolan ifrån 2013 och framåt

*Bild 1: Årlig och kumulativ löneökning för statsanställda och medlemmar i SULF/vid lärosäten inom Saco-S där SULF är kontaktförbund som inte bytt arbetsgivare eller BESTA-kod mellan två på varandra följande år, procent.<sup>1</sup>*

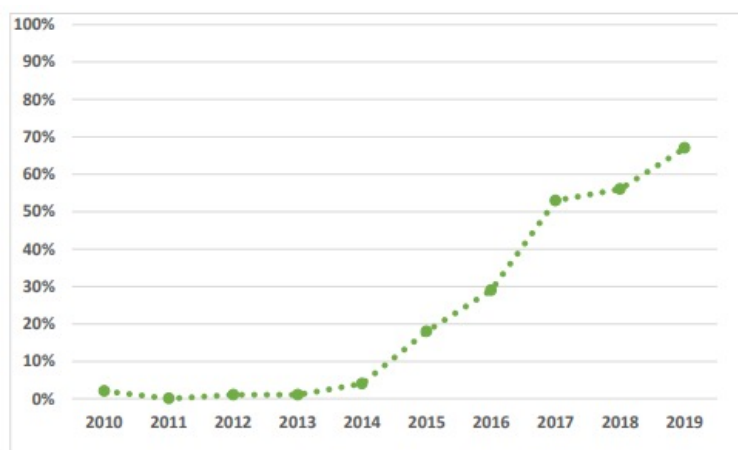


1): Arbetsgivarverkets lönebildningsrapport 2018-2019

6



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



7

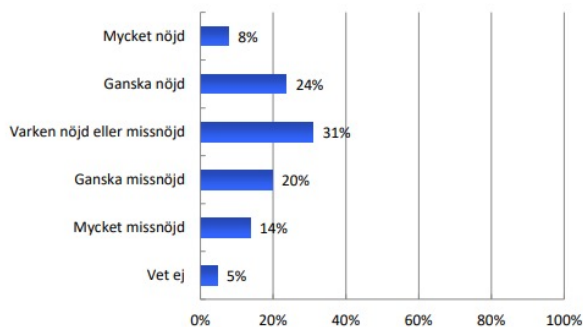


## Resultat SULF:s utvärdering: Sammanfattning

(49 % av respondenterna svarade att lönen sattes med lönesättande samtal)

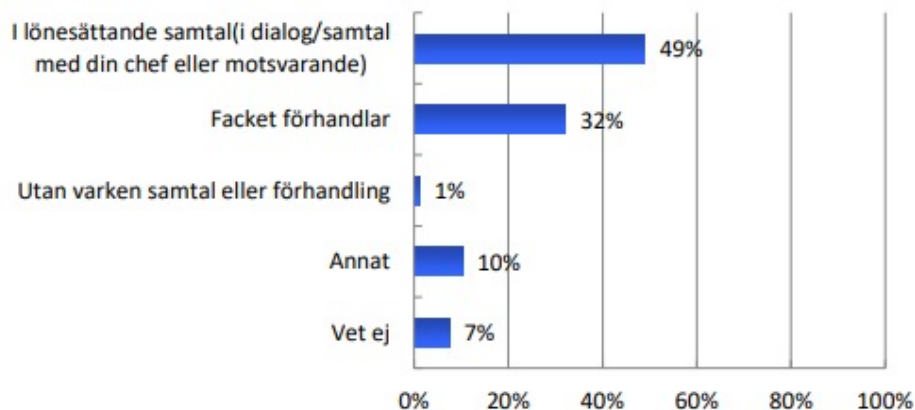
Omfattande missnöje hur de lönesättande samtalen fungerar Framförallt handlade detta om hur cheferna hanterar lönesättningen.

Hur nöjd är du med hanteringen av lönerevisionen på din arbetsplats? Bortse från nivån på lönen eller påslagets storlek



8

## Hur skulle du vilja att lönen sattes i kommande lönerrevisioner?



9

## 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?
  - löneutrymmet ska kunna sättas i relation till den lokala verksamheten snarare än vara lika oavsett verksamhetens resultat?
- Vilka förutsättningar måste uppfyllas för att parterna ska kunna rekommendera lokal lönebildning genom lönesättande samtal?

10

## Avtal Lnu RALS 2019 – bilaga 3 (I/II)



Saco-S-föreningens kommentarer till protokollet är att fortsätta arbete med att öka kvaliteten i lönebildningsarbetet i förberedelse, genomförande och uppföljning genom att:

- Stärka kopplingen mellan lönesättning och lönekartläggning. Fler och mer utvecklade analyser och jämförelser mellan och inom grupper behöver göras. Nedbrytningar på fakultets- och eventuellt institutionsnivå bör göras, liksom att belysa fler variabler än kön, exempelvis anställningstid. Löneskillnader som upptäcks behöver lyftas upp och diskuteras i samband med lönerrevision, samt kunna bli föremål för diskussion när det gäller lärosätets lönepolitik. Saco-S behöver få en större tillgång till de underlag som finns.
- Förändra processen när medlemmar är oeniga med lönesättande chef om ny lön för att säkerställa att det finns saklig grund för lönesättningen. Det ska finnas en reell möjlighet att lön förändras vid oenighet när det exempelvis finns svaga motiveringar i relation till lönekriterier och/eller en diskrepans mellan motivering och den nya lönen.
- Lönesättningen är utformad så att Saco-S förhandlingsdelegation i högre grad har möjlighet att träffa chefer vid oenighet om ny lön exempelvis genom medverkan i den kollektiva förhandlingen
- Ytterligare tydliggöra chefs ansvar att ha insikt i den anställdes arbetsprestation under hela revisionsperioden, exempelvis genom att utveckla former för att inkludera rutiner och arbetsätt vid chefsbyte.

11

## Avtal Lnu RALS 2019 – bilaga 3 (II/II)



Förutom kommentarerna ovan menar Saco-S-föreningen att det finns en del strukturella utmaningar i lönesättningsprocessen. Lönesättningen försvåras av att lönesättande chefer på vissa enheter inom lärosätet har ett högt antal medarbetare att lönesätta, något som inte ger rimliga förutsättningar för en lönesättningsprocess med hög kvalitet inom den befintliga modellen för lönesättning.

Ett problem för en betydande del av våra medlemmar är dessutom att löneläget på lärosätet är lågt, vilket på ett generellt plan i huvudsak gäller lektorer och adjunkter men även grupper av TA-personal. För lärosätet skapar det svårigheter att hantera kompetensförsörjningen.

Legitimiteten för lönesättningen vid lärosätet riskerar att försvagas genom att de motiveringar som ges till förslag om ny lön delvis är svaga eller att det finns en diskrepans mellan den lön som erbjuds och de motiveringar som ges. Det saknas därmed en kongruens mellan den prestation som medlemmen de facto genomför och den lön som erbjuds.

12

## Utvärdering vid Lnu av RALS 2019 – ett urval av frågor och med jämförelse bakåt



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

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

13

## Utvärdering vid Lnu av RALS 2019 – ett urval av frågor och med jämförelse bakåt



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

	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.	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).	24 %	31 %	24 %	27 %
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	12 %	11 %	13 %	14 %
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	19 %	23 %	21 %	13 %
Annat sätt.	20 %	12 %	08 %	09 %

14

## Utvärdering vid Lnu av RALS 2019 – ett urval av frågor och med jämförelse bakåt



### Samtalets resultat

Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	14 %	<b>11 %</b>	20 %	17 %
Instämmer delvis	17 %	<b>15 %</b>	18 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	<b>30 %</b>	20 %	15 %	17 %
Tar delvis avstånd	12 %	21 %	19 %	18 %
Tar helt avstånd	27 %	33 %	29 %	25 %

15

## Utvärdering vid Lnu av RALS 2019 – ett urval av frågor "ny fråga"



Den nya lönen stimulerar och motiverar mig till goda prestationer.

	2019
Instämmer i hög grad	<b>11 %</b>
Instämmer delvis	13 %
Varken inställer eller tar avstånd	29 %
Tar delvis avstånd	16 %
Tar helt avstånd	<b>31 %</b>

16



## Utvärdering vid Lnu av RALS 2019 – ett urval av frågor "Medarbetarsamtal"



	Undervisande och forskande personal		Teknisk och administrativ personal	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – vid två separata tillfällen.	24%	18%	64%	64%
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	44%	44%	14%	27%
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	12%	28%	11%	9%
Annat	20%	10%	11%	-
Summa:	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter (n):	105	97	63	11

17

## Utvärdering vid Lnu av RALS 2019 – ett urval av frågor "Lönesättande samtal"



	Undervisande och forskande personal		Teknisk och administrativ personal	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Har haft ett lönesättande samtal och därefter ett kortare uppföljande samtal där min chef motiverade och gav ett förslag till ny lön.	20%	16%	41%	27%
Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef vid ett senare tillfälle ett förslag till ny lön (utan motivering).	30%	19%	24%	36%
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	9%	15%	6%	18%
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	20%	22%	16%	9%
Annat sätt.	20%	28%	13%	9%
Summa:	99%	100%	100%	99%
Antal respondenter (n):	105	97	63	11

18

## Överenskommelse RALS- processen 2020-2022 – utdrag I/II (avser nya formuleringar)



Parterna är överens om att revisionstidpunkter för kommande treårsperiod ska vara 2020-10-01, 2021-04-01 och 2022-04-01. Här sker ett avsteg från RALS-T – vilket inte ska ses som normerande.

Överenskommelsen omfattar anställda som har lön från RALS 2019 eller tidigare och som är anslutna till Saco-S 2020-09-30 för första revisionstidpunkten, 2021-03-31 för andra revisionstidpunkten och 2022-03-31 för tredje revisionstidpunkten. Överenskommelsen gäller inte anställda för vilka motsvarande frågor regleras i annat avtal eller beslut om löner m.m. Det är även möjligt att undanta anställda som under längre tidsperioder har studie- eller annan tjänstledighet på heltid.

Parterna enas om att avtalsperiodens inledande lönerevision 2020-10-01-2021-03-31 utgörs av en löneökning med ett fast belopp om 1000 kr per månad.

Parterna enas om att Saco-S förhandlingsdelegation har möjlighet att inför lönerevision enskilt träffa samtliga dekaner för att informera om Sacos-S syn på behov av prioriteringar på kort och på lång sikt.

19

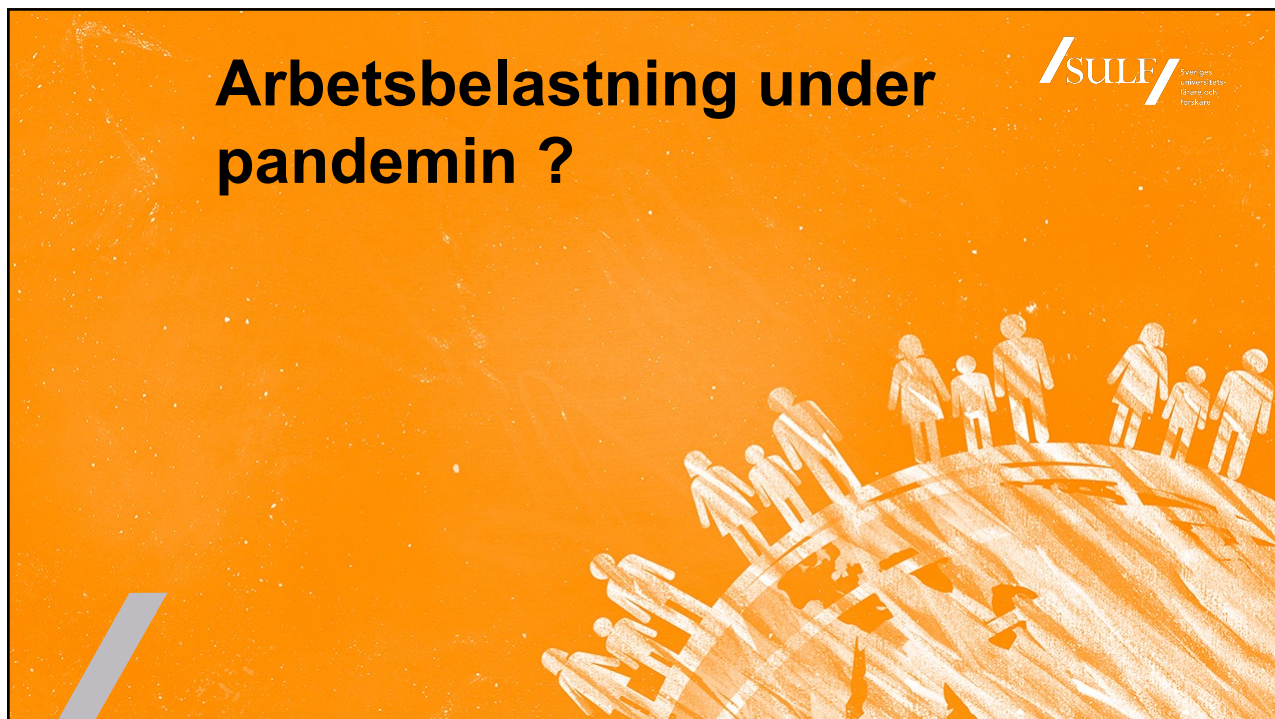
## Överenskommelse RALS- processen 2020-2022 – utdrag II/II (avser nya formuleringar)



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

I de fall en medlem tidigare vid två på varandra följande lönerevisioner har valt att gå vidare till oenighetshantering ska medlemmen och lönesättande chef erbjudas stöd innan eventuell ytterligare oenighetshantering, i syfte att nå en överenskommelse. Erbjudande av sådant stöd kan initieras såväl av lönesättande chef, av medarbetare som av personalorganisation. Om medlemmen önskar ska då en handlingsplan upprättas i dialog mellan den lönesättande chefen och medlemmen för att bidra till ett gemensamt underlag om vad som krävs för en förbättrad löneutveckling.

20



21

## Arbetsvillkor och arbetsbelastning

Det akademiska skruvstället - om it-stress och all annan press

- En två år gammal rapport från SULF
- Lyfter frågor om stress och ökad arbetsbelastning
- "Den stora arbetsbördan gör att tiden inte räcker till och universitetslärare och forskare löser det hela genom att i praktiken arbeta gratis."
- Rapporten genomfördes alltså innan pandemin!
- <https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/sulf.se/app/uploads/2019/06/it-stress-rapport-slutlig-webb.pdf>

22

## Arbetsvillkor och arbetsbelastning – Det akademiska skruvstället smf (I/II)



### Åtgärder för att stoppa urholkningen av resurser

- Regeringen måste höja ersättningen för utbildning på grund-och avancerad nivå.
- Produktivitetsavdraget måste tas bort.

### Åtgärder för minskad arbetsbelastning

- Arbetsgivaren måste se till att tjänstgöringsplanen är realistisk i förhållande till arbetsuppgifterna.

### Åtgärder för att lösa teknikproblem och förbättra it-stödet

- Användarna måste engageras vid val och utformning av programvara och utrustning samt få tillräcklig utbildning för att kunna använda verktygen på bästa sätt.
- Det måste finnas en dialog mellan it-stödet och användarna så att användarna får rätt, snabb och effektiv hjälp när problem uppstår.

23

## Arbetsvillkor och arbetsbelastning – Det akademiska skruvstället smf (II/II)



### Åtgärder som arbetsgivaren i sin egenskap som chef/ledare måste vidta

- Arbetsgivaren måste åtgärda bristerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, inklusive genomföra särskilda it-skyddsronder.
- Arbetsgivaren måste ha en löpande dialog med de anställda om förutsättningarna för arbetet och förbättra genomförandet av medarbetar-/utvecklingssamtal.
- Alla anställda måste veta till vem de ska vända sig med problem som är arbetsmiljörelaterade.

### Åtgärder avseende förväntningar på tillgänglighet

- Arbetsgivaren måste klargöra vilka regler och rutiner som gäller för tillgänglighet och servicenivå.

### Åtgärder gällande regler, rutiner, riktlinjer och policys

- Regler, rutiner, riktlinjer och policys behövs men ska gås igenom och revideras regelbundet samt förankras hos de anställda.

24

## Arbetsvillkor och arbetsbelastning – ur Linnéuniversitetets "Årsredovisning 2020"



**Figur 2. Väsentliga uppgifter (utdrag)**

	<u>2020</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Totalt antal helårsstudenter	16 383	14 330	13 550	14 124	14 016
Totalt antal årsarbetskrafter	1 835	1 809	1 803	1 786	1 737
Totalt antal lärare (årsarb.)	940	921	943	944	927
Antal studenter/lärare	17,4	15,6	14,4	15,0	15,2

-----  
Förändringar enligt ovan har skett inom rådande lokala arbetstidsavtal och tjänstgöringsplaner.

25

## Arbetsvillkor och arbetsbelastning – lagstiftad respektive faktisk arbetstid...



- 1920 – 8 timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka
- 1970 – 8 timmars arbetsdag och 40 timmars arbetsvecka
- 2020 – XX timmars arbetsdag och YY timmars arbetsvecka

26





## Arbetstidsavtalet gäller

Alla arbetsuppgifter ska rymmas inom årsarbetstiden eller veckoarbetstiden.

Ändras förutsättningarna  
Chefen har då ett ansvar att tillsammans med medarbetaren sätta nya ramar.

Viktigt med tät dialog Medarbetare – Chef

27



## Lönesättande samtal

Tack för visat intresse!

Micke Svedemar  
Ombudsman SULF



28