



Lönesättande samtal inom staten – Saco-S
Per Hellman, ombudsman

Sacoförbunden för dig som är akademiker i staten



Akademikerförbundet SSR



Fysioterapeuterna



KyrkA

KYRKANS AKADEMIKERFÖRBUND



NATURVETARNA



SJÖBEFÄLSFÖRENINGEN
MARITIME OFFICERS' ASSOCIATION

SRAT



SVERIGES
ARBETSTERAPEUTER

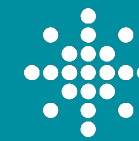
Sveriges
Arkitekter



Sveriges
Farmaceuter



PSYKOLOGFÖRBUNDET



Sveriges Ingenjörer



Sveriges
läkarförbund



SVERIGES
SKOLLEDARE



Tjänstetandläkarna

Vad är Saco-S?

- Förhandlingsorganisation för statligt anställda akademiker
- Centralt förhandlar Saco-S mot Arbetsgivarverket
- Tecknar grundläggande kollektivavtal rörande exempelvis anställningsvillkor, pensioner, semester, föräldraledighet och kompletterande ersättning vid sjukdom
- Består av 18 Sacoförbund med ca 90.000 medlemmar
- Som medlem i ett Sacoförbund omfattas du av Saco-S förhandlingsverksamhet både på central och lokal nivå.
- Lönearbetet sker framförallt på lokal nivå av din lokala Saco-S förening med stöd av kontaktförbunden (största förbundet hos arbetsgivaren)

Varifrån kommer myndighetens pengar?

- Myndigheters budgetramanslag räknas årligen upp genom en så kallad pris- och löneomräkning (PLO); index för lön, hyra och övriga kostnader.
- Syfte är att ge myndigheten kompensation för kostnadsökningar samt skicka med ett generellt krav på produktivitetsökning.
- Cirka 60 % av omkostnaderna rör personalkostnader
- Under 2022 var PLO 1.09 % medan många myndigheter hade lönepåslag på mellan 1.8-2.2 %



Kort om löneavtalet RALS-T

- Tillsvidareavtal
- Ingen centralt angivet löneutrymme
- Processavtal
- Individuell och differentierad lön

Avtalets intentioner

- Skapa förutsättningar för en lokal lönebildning.
- Möjliggöra en långsiktig lönebildning.
- Skapa en lokal lönebildning anpassad till lokala behov.
- Använda lön som styrmedel för en bättre verksamhet.



Löneprinciper enligt avtalet

”En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.”

”Varje medarbetare ska informeras om på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.”

”Därför ska lönen vara individuell och differentierad.”

(5§ RALS 2010-T)





Löneprinciper forts...

”Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.”

”Lönebildningen och lönesättningen ska också vara kopplad till verksamhetens resultat”

”En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt.”

”Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.”

(5 § RALS 2010-T)



Lönesättande samtal

- Det lönesättande samtalet ska kopplas till det årliga utvecklings- eller medarbetarsamtalet och till den löpande dialogen i vardagen mellan dig och din chef om ditt arbete, utveckling, resultat och prestation.
- Det innebär att frågan om din lön och löneutveckling är ständigt pågående.
- Genom det lönesättande samtalet sätts ditt resultat och din prestation tydligare i fokus.
- Du och din chef ges möjlighet till en saklig dialog präglad av ömsesidig öppenhet och respekt.
- Givetvis har ni båda ett ansvar att förbereda er så att samtalet upplevs som meningsfullt.

Processen kring det lönesättande samtalet

Det lönesättande samtalet bör genomföras vid två tillfällen

- Vid första tillfället ska ni prata målbilder. Ditt ansvar, dina arbetsuppgifter och ditt resultat baserat på dina uppställda mål. Dessa mål ska vara framtagna i ditt utvecklingssamtal/medarbetarsamtal.
- På det andra samtalet presenterar den chef förslag på din nya lön baserat på den diskussion ni hade i samtal ett.
- Sakliga och tydliga motiveringar till bedömningen av arbetsinsatsen från lönesättande chef.
- Konkreta åtgärder för förbättring vid behov.
- **Chefen gör bedömningen och det är arbetsgivaren som sätter lön!**

Processen kring det lönesättande samtalet forts...

- Om ni når en samsyn och är överens blir överenskommelsen omedelbart bindande!
- Om ni inte kommer överens så finns det en lokal handläggningsordning, det innebär förhandling mellan lokala parter.



Hur ska du förbereda dig inför ditt samtal?

Viktigt att du på ett strukturerat sätt kartlägger din arbetsinsats. Nedan är några exempel på frågor du kan ställa:

- Vilka resultat har du uppnått under året som gått?
- Koppla tillbaka till ditt utvecklingssamtal och den löpande dialogen med din chef.
- Har du fått mer kvalificerade arbetsuppgifter?

Hur ska du förbereda dig inför ditt samtal? Forts...

- Har du fått ett utökat ansvar?
- Har du bidragit till verksamhetens utveckling?
- Har du kompetensutvecklat dig till nytta för verksamheten?
- Har du hjälpt dina kollegor till bättre resultat?

Vad gör facket?

- Dina lokala Saco-S-företrädare och ditt förbund har till uppgift att coacha dig och ge dig stöd när du förbereder ditt lönesättande samtal.
- Dina lokala fackliga företrädare arbetar dessutom med att förbereda och följa upp den årliga lönerevisionen.
- Fokus är då att säkra kvaliteten i löneprocessen och bana vägen för bra lönesättande samtal.



Tack!

- saco.se/globalassets/lokala-webbplatser/saco-s/bilder/toppbilder/saco---hur-forbereder-du-dig-infor-ditt-onesattande-samtal.mp4
- saco.se/globalassets/lokala-webbplatser/saco-s/bilder/toppbilder/saco---processen-med-onesattande-samtal.mp4

Sacoförbunden för dig som är akademiker i staten



Sveriges
Arkitekter

