

Lönespecial!

I årets tredje nyhetsbrev tar vi upp lönerevisionen. Vi ber dig att läsa igenom detta samt komplettera med den mer detaljerade informationen på vår [hemsida](#)

Lönerevisionen 2018

Årets revision utgår, liksom förra årets, från ett sifferlöst avtal på både central och lokal nivå. Det finns alltså ingen förutbestämd pott eller något utrymme som ska fördelas, inga procenttal som ska uppnås. Lönen ska enligt avtalet "*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*". Avtalet betonar dessutom att lönen ska "*vara individuell och differentierad*".

Notera att avtalet talar om **lönen**, inte om löneökningar. Samtalet ska därför handla om din nuvarande och framtida lönenivå, inte om påslaget. En central del i avtalet är också att din chef i det lönesättande samtalet ska informera dig om på vilka grunder lönen sätts och vad du kan göra för att påverka din lön och då framförallt frågor som har betydelse för dina resultat och din framtida utveckling och lön.

De signaler vi fått tyder på att många chefer har svårt att frigöra sig från potttänkandet och procenttal. Vi har inte fått fullt gehör när vi påtalat detta för arbetsgivaren. Vi föreslår därför att du förklarar dig **oenig** i ditt samtal **om din chef i huvudsak hänvisar till en tilldelad pott, ett tilldelat utrymme, ett uppifrån bestämt procenttal** istället för att diskutera dina arbetsinsatser i förhållande till din lön.

Doktoranders löneutveckling styrs av doktorandstegen, men även den ses över och omförhandlas vid detta revisionstillfälle. Doktorander har inte lönesättande samtal.

Tidsplan

- **Lönesättande samtal**
vecka 40-44 (2/10 – 2/11)
- **Oenighetsförhandlingar**
vecka 47 (i första hand den 19 respektive 21 november)
- Cheferna meddelas **resultat**
vecka 47 för återkoppling till medarbetarna vecka 49.
- Nya löner **utbetalas**
2018-12-21 (retroaktivt från 2018-10-01).



Håll koll på löneläget och sätt mål inför nästa lönesamtal! Med Saco lönesök kan du ta del av Sveriges bästa lönestatistik för naturvetare.



Lönesättande samtalens upplägg

Genomförande av samtal 1

[partsgemensam riktlinje]:

- Chefen har ansvaret för strukturen – båda har ansvar för dialogen
- Medarbetaren redogör för sin prestation
- Chefen redogör för sin samlade bedömning
- Målet är att genom dialog enas om prestationsbedömningen
- Chefen berättar vad medarbetaren kan göra för att påverka sin löneutveckling
- Chefen redovisar sitt löneförslag
- Medarbetaren ger sina synpunkter på löneförslaget

Genomförande av samtal 2

[partsgemensam riktlinje]:

- Uppföljning av eventuella oklarheter
- Avslutande diskussion om den nya lönen
- Vid enighet undertecknar båda dokumentet "Överenskommelse om ny lön"

Vad kännetecknar ett bra samtal?

- En ömsesidig dialog där båda parter får komma till tals
- En tydlig motivering av chefen till den bedömning av lön och prestation som är gjord
- En möjlighet för medarbetaren att lämna sina synpunkter på chefens bedömning
- En tydlig information från chefen vad medarbetaren behöver förbättra eller utveckla för att kunna påverka sin löneutveckling positivt.

Varför två samtal?

Detta är fack och arbetsgivare eniga om för att få så bra kvalitet som möjligt för processen så att samtalets parter får möjlighet till eftertanke, uppföljning av argument, en rättvisare lönespridning på enheten etc.

Det **första lönesättande samtalet** ska följas upp av ett **konfirmerande andra samtal** där chefen presenterar sitt slutgiltiga förslag till ny lön.

OBS! Skriv aldrig på vid första samtalet, inte ens om ni är eniga.

Den slutliga överenskommelsen ska ske när chefen har haft alla sina samtal.

Det ger bägge parter möjlighet att eventuellt justera lönen efter första samtalet utan att den totala lönebildningen låses pga att det redan finns överenskommelser.

Om chef och medarbetare blir överens fastställs lönen i samtalet, i samband med att båda skriver under blanketten *Överenskommelse om ny lön*. Saco-medlemmar har möjlighet att förklara sig oeniga. Frågan om ny lön skjuts då till en förhandling mellan Saco-S vid SLU och personalavdelningen.

Parterna är överens om att i de fall en medarbetare inte vill delta i ett lönesättande samtal bestämmer prefekten/motsvarande ensidigt den nya lönen.

Förberedelser

Utgå i hela processen ifrån lönenivåer. Se din nuvarande nivå som en del, samt årets påslag till följd av din prestation som en annan.

- ♦ Fundera på vilken nivå som är rimlig för dig.
 - Titta i statistik och *Saco lönesök*
 - Hur ligger du i förhållande till det idag?
 - Om det avviker ska du ta fram bra och hållbara argument.
- ♦ Hur har du presterat det senaste året? Jämför med de uppsatta kriterierna.
 - Stäm av mot det som diskuterats/överenskommit på senaste medarbetar-/utvecklingssamtalet.
 - Vässa dina motiv och argument så att de går att framföra tydligt och kortfattat.
- ♦ Gå in i de lönesättande samtalen med en positiv inställning, man kommer längre då.

Om oss

Saco-S är förhandlingsorganisationen för statligt anställda akademiker.

Saco-S tecknar centrala avtal med arbetsgivarverket som motpart.

Saco-S tecknar grundläggande kollektivavtal om till exempel pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Lokalt på SLU sker förhandlingar:

- Inför anställning
- Vid arbetsbrist
- I samband med lönerrevisionen
- Arbetsmiljöfrågor
- Vid upprättande av olika lokala avtal
- Och mycket mer

Kontakta oss

Saco@slu.se

Hemsida:

www.Saco.slu.se



Lönesättande samtal - enig eller oenig

Vid det andra samtalet kommer oftast chef och medarbetare överens om medarbetarens nya lön. Båda skriver under blanketten *överenskommelse om ny lön* och lönerrevisionen är oåterkalleligt klar för 2018 gällande medarbetaren.

I de fall medarbetaren efter det andra samtalet inte kommer överens med sin chef, går ärendet vidare till avslutsförhandling mellan personalavdelningen och Saco-S vid SLU. Till dessa förhandlingar bjuder personalavdelningen in berörd prefekt.

I avslutsförhandlingarna granskas främst samtalen och kvalitén på innehållet i dessa. Syftet är att säkerställa att chefen har framfört sakliga argument, att medarbetaren fått möjlighet att ge sin syn på chefens bedömning och att medarbetaren har fått reda på vad som behöver förbättras till nästa år. Även den föreslagna lönenivån granskas så att inga osakliga löner förekommer.

Det går att vara enig om lönen, men ändå bli oenig om inte samtalet och processen har fungerat som de skulle.

Kontakta gärna oss om du är oenig med din chef. Fackets huvudsakliga uppgift vid denna förhandling blir, precis som vid de lönerrevisioner vi haft tidigare, i första hand att bevaka att din lönenivå inte är oskäligt låg. Vi kan inte bedöma din arbetsprestation.

Tips!

Saco lönesök, <https://www.saco.se/studieval--karriar/pa-jobbet/sa-satts-din-lon/saco-lonesok/>

Stöd, råd och ev. löne-coachning via ditt förbund.

Information om löneprocessen och lönestatistik för SLU via Saco-S föreningen www.saco.slu.se/forhandlingar/lon.htm