

## Centrala parter kallas in för Saco:s lönerevision på SLU

**Vi har idag meddelat SLU att vi inte kan skriva på deras förslag till lokalt löneavtal och att vi därför, i enlighet med det centrala avtalet RALS-T, gemensamt ska begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse.**

Vi har i flera år krävt att arbetsgivare och fack gemensamt ska arbeta med de förberedande delar i det centrala löneavtalet RALS-T som ska klaras av innan det är dags för de lönesättande samtalen, exempelvis en gemensam analys av lönebildningen. Vi har hela tiden mötts av svaret "det hinner vi inte nu, det får bli senare, efter revisionen", och vi har väntat. Men eftersom det alltid kommer en ny revision så har det fortsatt att skjutas till senare, varje år. Nu säger vi stopp.

Debatten kring arbetsrätt och de olika lönerörelserna har varit återkommande inslag i nyheterna under hösten. För Saco-S del har vi ett sifferlöst tillsvidareavtal (RALS-T) och vi behöver egentligen inte invänta någon annan. Vi behöver inte heller samordna oss med OFR/ST eller Seko. Det vill däremot SLU, av rent praktiska skäl. Vi har också varit öppna för en tidsmässig samordning och har därför fört diskussioner med SLU om viktiga frågor hela hösten för att skapa förutsättningar för en bra lönerevision.

Enligt det centrala avtalet ska parterna gemensamt göra ett ordentligt förberedelsearbete som innefattar bland annat:

- enas om revisionstidpunkt
- en gemensam analys av hur lönesättningen är kopplad till inte bara möjligheterna att rekrytera utan också till att motivera och utveckla de som redan är anställda
- en redovisning av vilka som är lönesättande chefer och som därmed får hålla lönesättande samtal

- en gemensam analys av hur lönebildningen ser ut på SLU
- en partsvis redovisning av hur lönebildningen bör förändras utifrån verksamhetens krav, mål och resultat samt SLU:s ekonomiska förutsättningar

När det gäller revisionstidpunkt diskuterade vi en tänkbar flytt av revisionstidpunkten för att få en bättre koppling till hur verksamheten planeras. Vi trodde att vi i princip var överens med SLU om detta men arbetsgivaren gjorde en kovändning vid senaste mötet och backade till det centrala avtalets standarddatum, 1 oktober.

När det gäller vilka som får hålla lönesättande samtal vill SLU redovisa det efter att alla lönesättande samtal har påbörjats. Det måste ske innan.

När det gäller lönebildningen så speglar inte SLU:s genomsnittliga lönenivå ambitionen att vara världsledande inom sina specialområden. Vi anser att SLU bör jämföra sig med exempelvis KTH, Chalmers och KI, inte med medelvärdet för hela Uppsala eller Umeå universitet. Våra postdoktorer ligger exempelvis i genomsnitt ca 2000 kr under andra universitet. Det är orimligt för ett världsledande universitet.

Vi anser att det nu är dags för SLU:s ledning att bekänna färg. Lön och lönerevision är inte bara en teknikalitet som ska administreras av en personalavdelning. Lönen och lönerevisionen är ett styrmedel! "En väl fungerande lokal lönebildning kräver uthållighet och tålamod", skriver Arbetsgivarverket (!). "Men, rätt genomförd blir avkastningen på denna investering stor." Personalen är den viktigaste resursen på ett universitet och personalkostnaderna därmed den viktigaste delen av ekonomin. Lönerevisionen är därför en angelägenhet för universitetets högsta ledning!