



saco-S AKADEMIKER I STATEN

(Information in English below)

Hej!

Det är dags för årets löneförhandlingar. Med detta utskick vill Saco-S vid Göteborgs universitet informera dig om hur läget ser ut just nu och hur processen kommer fortlöpa.

Saco-S vid Göteborgs universitet har nu bjudit in representanter för samtliga fakulteter och motsvarande till uppstartsmöten inför årets löneförhandlingar inom ramen för RALS (RamAvtal för Lönesättning i Staten). Med utgångspunkt i parternas modell lönesättande samtal kommer vi att föra en diskussion med arbetsgivaren kring grundläggande frågor för processen.

Vi kommer att ta upp frågan om vilka mål arbetsgivaren arbetar mot vid årets lönesättning, och hur arbetsgivaren ser på kopplingen mellan lön, motivation och kompetensförsörjning. Vi önskar också få arbetsgivarens syn på vilka möjligheter det finns för att med lönerna som styrmedel arbeta för en bättre arbetsmiljö.

Trots att Saco-S centralt har ett sifferlöst avtal kommer vi inom det statliga avtalsområdet att behöva förhålla oss till industriavtalet. Det gällande industriavtalet är tvåårigt. Det har ett avtalsvärde motsvarande 4,1% år ett och 3,3% år två, totalt 7,4%, under avtalsperioden som gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Det lönesättande samtalet (1 och 2) ska handla om den enskilda medarbetarens prestation och förslag till lönepåslag. I normalfallet ska alla ha rätt till en löneutveckling. I de fall som det individuella bidraget inte motsvarar förväntningarna behöver chef och medarbetare diskutera vad som behöver göras för att få ett bättre löneutfall. Om du inte är nöjd med motiveringen till din föreslagna lön så kan du bli oenig och gå vidare till förstärkt samtal. Läs mer här: <https://www.saco.se/globalassets/lokala-webbplatser/saco-s-radet-vid-goteborgs-universitet/dokument/anvisning-och-checklista-forstarkt-lonesattande-samtal-rals-2022-.pdf>

Det är essentiellt att lönesättningen bygger på saklig och väl underbyggd grund. Tydliga lönekriterier ska finnas som du som medarbetare kan förhålla dig till. Det är viktigt att du tar del av dessa. Som medarbetare ska du bli informerad om på vilka grunder din lön är satt och vad du kan göra för att påverka din lönebild framöver.

Den ordinarie löneprocessen syftar till att värdera individens prestation under det gångna året. Det finns dock särskilda fall där det finns behov av lönejusteringar kopplat till olika former av osaklighet. Det är då centralt att en sådan lönejustering sker utanför den ordinarie lönerevisionen så att denna inte villkoras och begränsas på ett orimligt sätt. Läs mer om

vilka omständigheter som kan föranleda en lönejustering/löneinplacering i Saco-S lönepolicy för Göteborgs universitet som bifogas detta utskick.

Annan information som Saco-S vid Göteborgs universitet publicerat om löneförhandlingar finns tillgängliga [här](#):

Information som arbetsgivaren publicerat om hur processen bör se ut finns att läsa på [Medarbetarportalen](#).

Tveka inte att höra av dig till oss på Saco-S rådet (saco@gu.se) eller direkt till någon av [Saco-S lokala företrädare](#) om du har synpunkter eller frågor.

Med vänlig hälsning,

Maja Pelling

Ordförande

Saco-S rådet vid Göteborgs universitet

To members of trade unions affiliated to the Saco-S Council at the University of Gothenburg

Dear all,

It's time for this year's salary negotiations. With this letter, Saco-S at the University of Gothenburg wants to inform you about the current state of affairs and what the process will look like.

Saco-S at the University of Gothenburg has now invited representatives from all faculties and equivalents to start-up meetings to prepare this year's salary negotiations within the framework of RALS (Framework Agreement for Salaries in the State). Based on Saco-S's salary-setting model which builds on salaries being agreed in dialogue with the employer (*lönesättande samtal*), we will have a discussion with the employer about fundamental issues for the process.

We will try to clarify what goals the employer is working with in terms of this year's salary setting, and how the employer views the connection between salary, motivation and recruitment. We also wish to get the employer's view of what opportunities there are to work for a better working environment with wages as a control tool.

Even though Saco-S centrally has signed a collective bargaining agreement without set amounts, we in the state sector will have to relate to the industrial agreement. The current industrial agreement has been signed for a period of two years and has an agreement value corresponding to 4.1% in year one and 3.3% in year two, a total of 7.4%, during the agreement period from and including April 1, 2023 to and including March 31, 2025.

The salary-setting dialogue (*lönesamtal* 1 and 2) must deal with the individual employee's performance and proposals for salary increases. In the normal case, everyone should have the right to a salary increase. In cases where the individual contribution does not meet expectations, manager and employee need to discuss what needs to be done to get a better salary outcome. If you are not satisfied with your proposed salary, you can disagree and proceed to an enhanced discussion (*förstärkt samtal*). Read more here:

<https://www.saco.se/globalassets/lokala-webbplatser/saco-s-radet-vid-goteborgs-universitet/dokument/anvisning-och-checklista-forstarkt-lonesattande-samtal-vals-2022-.pdf>

However, it is important to remember that Saco-S has signed a non-time limited agreement where no amounts are set, so there are neither maximum nor minimum levels in our contract. Therefore, the employer responsible for salary setting should not discuss percentages in salary discussions with our members. The salary dialogue must deal with the individual employee's performance and salary increase. The fact that Saco-S has an agreement without amounts (*sifferlöst avtal*) does not mean that the employer may set a so-called zero mark-up. If you receive an offer of zero wage increase, we strongly recommend that you contact Saco-S.

It is important that salary setting is based on factual and well-founded grounds. There must be clear salary criteria that you as an employee can relate to. It is important that you take note of these. As an employee, you must be informed about the basis on which your salary is set and what you can do to influence your salary.

The ordinary salary process aims to evaluate the individual's performance during the previous year. However, there are special cases where there is a need for salary adjustments. It is then central that such a salary adjustment takes place outside the regular salary review so that this is not conditioned and restricted in an unreasonable way. Read more about the circumstances that may lead to a salary adjustment/salary placement in Saco-S's salary policy for the University of Gothenburg.

Saco-S at the University of Gothenburg has put together a salary policy. Please find it attached. Other information published by Saco-S at GU about salary negotiations can be found here:

Information published by the employer about the wage setting process can be found on the Employee Portal (*Medarbetarportalen*).

Do not hesitate to contact us at Saco-S council (saco@gu.se) or to take directly contact with of Saco-S's local representatives if you have any comments or questions.

Greetings,

Maja Pelling

President, Saco-S council at the University of Gothenburg