

Principer för löneprocessen Saco-S vid Göteborgs universitet

Innehåll

<i>Inledning</i>	1
<i>Gemensamma löneprinciper</i>	1
<i>Förberedelsearbete</i>	3
<i>Lönerevision</i>	4
<i>Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision</i>	5
<i>Utvecklingsområden</i>	5

Inledning

Lönesättning är en viktig del i styrningen och ledningen av verksamheten vid Göteborgs universitet. Det är ett partsgemensamt ansvar att verka för en välfungerande lönesättningsprocess.

För Saco-S vid GU är det grundläggande att lönesättningen för våra medlemmar fungerar på ett trovärdigt och legitimt vis. Det förutsätter att löneprocessen sköts på ett korrekt och professionellt sätt så som det formuleras i det centrala avtalet: ”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 ” (RALS-T: 5 §).

Saco-S vill med detta dokument tydliggöra vår syn på lönefrågor och därmed bidra till att skapa bättre förutsättningar för genomförandet av löneprocessen vid Göteborgs universitet.

Gemensamma löneprinciper

Lönesättningen vid Göteborgs universitet bygger på avtalsparternas gemensamma löneprinciper (se RALS-T: 5 §). Dessa principer ska vara förankrade i de centrala avtalen, liksom i den lokala kontexten. De centrala avtalen betonar vissa nyckelaspekter som att lönesättningen ska kopplas till verksamhetens resultat men också att lönesättningen ska bidra till att rekrytera och behålla medarbetare.

För att medarbetaren ska uppfatta lönesättningen som rimlig och rättvis är det viktigt att lönesättningen bygger på saklig och väl underbyggd grund. (RALS-T 2010: 5 §). Med utgångspunkt i de centrala principerna i RALS-T 2010 har Saco-S vid Göteborgs universitet formulerat ett antal principer för en väl fungerande löneprocess inom ramen för det lönesättande samtalet. Vissa av principerna är upprepningar av centrala skrivningar medan andra är lokala tillägg.

Sedan ett antal år bedrivs lönesättningsprocessen för medlemmar i Saco-S enligt modellen lönesättande samtal (RALS-T 2010: 7 §). Det är en följd av det centrala avtalet RALS-T som tecknades 2010. Göteborgs universitet blev genom rektorsbeslut ett av de första lärosätena i landet att införa denna modell.

Modellen lönesättande samtal bygger på att lön sätts i samtal mellan medarbetare och chef. Det lönesättande samtalet ska kopplas till det årliga utvecklings- eller medarbetarsamtalet och fokus ska ligga på medarbetarens arbete, utveckling, resultat och prestation. Särskild hänsyn ska tas till de förutsättningar medarbetaren givits för att utföra sitt arbete. Samtalet ska kännetecknas av saklig dialog präglad av ömsesidig öppenhet och respekt. Medarbetaren måste känna till lönekriterier och förväntningar på prestation och chefen ska motivera och sakligt argumentera för det föreslagna lönepåslaget.

Lönesättande samtal sker i två etapper:

- 1) Ett första samtal (Lönesättande samtal 1) där chef och medarbetare gemensamt tittar på årets arbetsinsats utifrån givna målsättningar och lönekriterier. Lönesamtalet är ett viktigt tillfälle för samtal mellan medarbetare och chef om årets arbetsinsats där medarbetaren kan framföra synpunkter på såväl lön som insatser och utveckling sedan det senaste lönerevisionstillfället.
- 2) Efter att lönesättande chef har haft ett lönesamtal med samtliga medarbetare ska en sammanlagd bedömning och uppföljning göras. Därefter sker ett andra samtal (Lönesättande samtal 2) under vilket medarbetaren informeras om förslag på ny lön, på vilka grunder den nya lönen är satt samt hur medarbetaren kan påverka sin lön ytterligare. Det lönesättande samtalet ska tydligt kopplas till det årliga medarbetarsamtalet/utvecklingssamtalet liksom till den löpande dialogen kring medarbetarens arbete, utveckling, resultat och prestation.

För att underlätta arbetet med lönesättningen vill Saco-S särskilt betona följande principer:

- Lönen ska vara individuell och prestationsbaserad.
- Enligt det centrala avtalet (RALS-T 2010: 6.2 §) har parterna ett gemensamt ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen.
- Lön ska sättas på sakliga grunder såsom ansvar och svårighetsgrad samt skicklighet och resultat i förhållande till medarbetarens och verksamhetens mål.

- Alla bidrag till verksamheten ska uppmärksammas i lönesättningen (inte bara de extraordinära).
- Kopplat till ovan så måste lönekriterierna spegla olika typer av prestationer och bidrag till verksamheten.
- Lönesättning är en väsentlig motivations- och arbetsmiljöfaktor.
- Det är viktigt att lönesättningen uppfattas som välgrundad, saklig och motiverad.
- I normalfallet ska alla ha rätt till en löneutveckling.
- I de fall som det individuella bidraget inte motsvarar förväntningarna behöver chef och medarbetare samtala kring vad som behöver göras för att uppnå ett bättre löneutfall.
- Hänsyn ska tas till de förutsättningar som medarbetaren har fått för att prestera och bidra till verksamheten.

Förberedelsearbete

För att understödja en väl fungerande löneprocess enligt modellen lönesättande samtal vid Göteborgs universitet har Saco-S, med utgångspunkt i RALS-T 2010, formulerat ett antal punkter som är vitala för förberedelsearbetet inför RALS. För att underlätta processen för alla parter måste förutsättningarna vara tydliga. Det fordrar ett partsgemensamt erfarenhetsutbyte kring föregående lönerevision liksom utbyte av lägesbilder gällande den kommande lönesättningen (jfr. RALS-T 2010: 6 §).

Saco-S vill särskilt betona vikten av följande aspekter i förberedelsearbetet:

- Processen med lönesättande samtal vid Göteborgs universitet är kopplad till ett årshjul bestående av medarbetarsamtal och två lönesättande samtal. Ska verksamheten ha goda förutsättningar att följa tidsplanen är det därför oundvikligt att löneprocessen inleds i enlighet med årshjulet. Tillräcklig tid bör ges för de olika stegen för att säkerställa att revisionen, inklusive oenigheter, är klar i tid.
- Förberedelsearbetet ska inkludera en partsgemensam utvärdering av föregående löneprocess.
- I analysen av lönebilderna ska osakligheter och felaktigheter kopplade till kön eller andra variabler identifieras och sedan korrigeras snarast möjligt utanför RALS.
- För att Saco-S ska kunna fullfölja sin del av avtalet ska arbetsgivaren förse oss med övergripande och verksamhetsnära information som speglar hela verksamhetens löneläge och lönespridning (RALS-T 2010: 6.3 §).

Lönerevision

Genomförandet av lönerevisionen utgör en naturlig fortsättning på såväl årets förberedelsearbete som efterarbetet från föregående lönerevision. Det är av yttersta vikt att de olika delarna i modellen följs inom rimlig tidsram och att både chef och medarbetare har välgrundade argument kopplade till prestation och lönekriterier.

Saco-S vill särskilt betona vikten av att båda parter respekterar följande aspekter av vikt för en väl genomförd löneprocess:

- Uppstartssamtal mellan arbetsgivaren och Saco-S utgör en viktig del i att klargöra löneprocessens förutsättningar och för att utbyta erfarenheter från föregående revision.
- Det är grundläggande att arbetsgivaren lokalt (dekaner och prefekter) vid det partsgemensamma uppstartssamtalet förmedlar sina erfarenheter från föregående lönerevision och klargör sin strategiska plan och vilja för kommande lönerevision.
- En förutsättning för en väl genomförd lönerevision är att de lönesättande samtalen håller kvalitet, är transparenta och trovärdiga.
- Argumenten för lönesättning måste grundas i individuell prestation i förhållande till uppsatta mål för individ och verksamhet.
- Medarbetaren ska informeras om på vilka grunder den nya lönen sätts. I samband med detta möte ska det föras en dialog mellan lönesättande chef och medarbetare kring hur dennes framtida lönesättning kan utvecklas i förhållande till prestation.
- Det är väsentligt att båda parter förstår varandras bilder av prestationerna under det gångna året.
- Det är grundläggande att den årliga lönerevisionen har fokus enbart på det gångna årets prestationer.

Avstämning

Den partsgemensamma avstämningen kring löneprocessen utgör en nödvändig del av förberedelserna inför nästkommande lönerevisionen. Det är i detta sammanhang essentiellt att stämma av kring de lokala erfarenheterna från både medarbetare och chefer. Detta betonas i avtalet. (RALS-T 2010: 8 §).

Saco-S ser det som nödvändigt att ytterligare understryka betydelsen av avstämning och uppföljning och att denna del av processen inkluderar båda parternas uppfattningar. Det tål att ännu en gång betona att det ligger ett gemensamt ansvar i kvalitetsutvecklingen av lönerevisionsarbetet. Detta kan endast åstadkommas genom ett konstruktivt och transparent samtal där tidigare års löneprocess utvärderas utifrån ett verksamhetsnära perspektiv där såväl medarbetarnas som chefernas erfarenheter lyfts fram.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar att undvika osaklighet i lönesättningen. Det gäller såväl att förebygga att osakligheter uppstår som att korrigera identifierade löneskillnader (jfr. RALS-T 2010: 6 §)

I detta dokument vill vi därför särskilt framhålla det som i RALS-T rubriceras *Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision* (RALS-T 2010: 9 §).

Den ordinarie löneprocessen syftar till att värdera individens prestation under det gångna året. Det finns dock särskilda fall där det finns behov av lönejusteringar kopplade till olika former av osaklighet. Men den årliga lönerevisionen syftar till att premiera prestationer och bidrag till verksamheten under det år som passerat, inte att korrigera felaktiga lönenivåer mellan enskilda medarbetare.

Det är därför centralt att en sådan lönejustering sker utanför den ordinarie lönerevisionen i enlighet med avtalet. Denna möjlighet måste lyftas fram och accepteras i universitetets arbete med lönesättning. Saco-S vill därför särskilt betona vikten av följande punkter:

- Parterna har enligt centrala avtal (RALS-T 2010) ett gemensamt ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen.
- Skulle osaklighet i lönesättningen ändå uppstå så har parterna ett gemensamt ansvar att åtgärda det.
- Det är väsentligt att hålla isär den årliga löneprocessen i RALS och de löneinplaceringar som behöver göras för att rätta till osakligheter i lönenivå.
- Den årliga lönerevisionen är till för att premiera det gångna årets prestationer och bidrag till verksamheten och inte för att korrigera fel i lönenivåer mellan enskilda medarbetare som uppstått över tid (oftast bortom ett årsperspektiv).
- För att lönesättningen ska få legitimitet och uppfattas som rimlig och saklig är det centralt att lönesättning som inte kan motiveras på saklig grund korrigeras utanför RALS.

Utvecklingsområden

Saco-S har slutligen identifierat ytterligare några områden där det finns utrymme och potential för utveckling och förbättring i löneprocessen.

- Parterna behöver gemensamt verka för ett bättre förtroende för modellen lönesättande samtal.
- Bättre förtroende kan åstadkommas genom tydligare koppling till prestation, med hänsyn tagen till distinkta lönekriterier samt en klar och transparent bedömning och motivering.

- Årshjulet behöver respekteras och ett sistadatum sättas så att processen inte hamnar i en konstant eftersläpning.
- Vi behöver tydliggöra skillnad mellan RALS-påslag och löneinplacering grundad i osakliga löneskillnader.
- Dialogen mellan parterna behöver förbättras i form av ordentliga verksamhetsnära utvärderingar, utbyte av erfarenheter samt tydligare planer och strategier.
- Saco-S vill se mer av lönesättning som motivationsskapande och mindre som ren fördelning och nollsummespel.
- Saco-S vill se en på förhand bestämd sista tidpunkt för när de förstärkta samtalen ska vara färdiga. Detta för att undvika en alltför långdragen lönerevisionsprocess.
- Saco-S vill att det genomförs en grundläggande utvärdering av modellen lönesättande samtal vid Göteborgs universitet.