

Parterna är eniga om att utveckla processen lönesättande samtal med möjlighet till ytterligare ett samtalstillfälle mellan lönesättande chef och medarbetare.

Det lönesättande samtalet ska genomföras mellan lönesättande chef och den anställde, i normalfallet i två steg, och följa upp innehållet i utvecklingssamtalet. Först vid det andra lönesättande samtalet ska lönesättande chef informera om och sakligt motivera den nya lönen. I samtalen ska det finnas en tydlig koppling till lönepolicy och lönekriterier.

Om enighet inte uppnås i lönesättande samtal enligt ovan ska lönesättande chef och den anställda ta ett gemensamt ansvar att genomföra och försöka nå enighet i ett tredje samtal (steg 3).

I de fall en medlem tidigare vid två på varandra följande lönerevisioner har valt att gå vidare till oenighetshantering ska medlemmen och lönesättande chef erbjudas stöd innan eventuell ytterligare oenighetshantering, i syfte att nå en överenskommelse. Erbjudande av sådant stöd kan initieras såväl av lönesättande chef, av medarbetare som av personalorganisation. Om medlemmen önskar ska då en handlingsplan upprättas i dialog mellan den lönesättande chefen och medlemmen för att bidra till ett gemensamt underlag om vad som krävs för en förbättrad löneutveckling.

Parterna är även eniga om att fortsätta arbetet med att öka kvalitén i lönebildningsarbetet i förberedelse, genomförande och uppföljning genom att:

- Partsgemensamt fortsätta att använda Partsrådets inspirationsmaterial för RALS-T som en utgångspunkt för att öka kvalitén i lönebildningsarbetet.
- Fortsätta förstärka den partsgemensamma utbildningen av lönesättande chefer, genom att tillse att alla chefer får utbildning om lönesättning, att utbildningen genomförs i flera steg och att det sker kontinuerlig uppföljning, etc.
- Genomföra ett arbete att kartlägga fungerande exempel och utmaningar på arbete med lönesättning där medarbetare genomför arbetsuppgifter inom olika delar av lärosätets verksamhet.
- Fortsätta arbeta med att utveckla kvalitén i processen lönesättande samtal genom att i dialogen sträva efter att i lönesättningen ytterligare öka kopplingen till lönekriterierna. Parterna tar ett gemensamt ansvar för att informera anställda om den nya lönepolicyn och de nya lönekriterierna, samt att chefer utbildas partsgemensamt i detta.
- Sträva efter att öka transparensen gällande förutsättningarna inför lönerevisionen, samt tydliggöra lönerevisionen och den totala lönebildningen enligt RALS 2010-T 6 § genom att utveckla dialoger om ekonomiska ramar och kompetensförsörjning.

De punkter som anges ovan ska resultera i en handlingsplan utifrån en dialog mellan arbetsgivaren och Saco-S-föreningen – i syfte att utveckla och förbättra lönesättningen vid lärosätet.

*[Handwritten signatures]*

Saco-S-föreningens kommentarer till protokollet är att fortsätta arbete med att öka kvalitén i lönebildningsarbetet i förberedelse, genomförande och uppföljning genom att:

- Stärka kopplingen mellan lönesättning och lönekartläggning. Fler och mer utvecklade analyser och jämförelser mellan och inom grupper behöver göras. Nedbrytningar på fakultets- och eventuellt institutionsnivå bör göras, liksom att belysa fler variabler än kön, exempelvis anställningstid. Löneskillnader som upptäcks behöver lyftas upp och diskuteras i samband med lönerrevision, samt kunna bli föremål för diskussion när det gäller lärosätets lönepolitik. Saco-S behöver få en större tillgång till de underlag som finns.
- Förändra processen när medlemmar är oeniga med lönesättande chef om ny lön för att säkerställa att det finns saklig grund för lönesättningen. Det ska finnas en reell möjlighet att lön förändras vid oenighet när det exempelvis finns svaga motiveringar i relation till lönekriterier och/eller en diskrepans mellan motivering och den nya lönen.
- Lönesättningen är utformad så att Saco-S förhandlingsdelegation i högre grad har möjlighet att träffa chefer vid oenighet om ny lön exempelvis genom medverkan i den kollektiva förhandlingen
- Ytterligare tydliggöra chefens ansvar att ha insikt i den anställdes arbetsprestation under hela revisionsperioden, exempelvis genom att utveckla former för att inkludera rutiner och arbetssätt vid chefsbyte.

Förutom kommentarerna ovan menar Saco-S-föreningen att det finns en del strukturella utmaningar i lönesättningsprocessen. Lönesättningen försvåras av att lönesättande chefer på vissa enheter inom lärosätet har ett högt antal medarbetare att lönesätta, något som inte ger rimliga förutsättningar för en lönesättningsprocess med hög kvalitet inom den befintliga modellen för lönesättning.

Ett problem för en betydande del av våra medlemmar är dessutom att löneläget på lärosätet är lågt, vilket på ett generellt plan i huvudsak gäller lektorer och adjunkter men även grupper av TA-personal. För lärosätet skapar det svårigheter att hantera kompetensförsörjningen.

Legitimiteten för lönesättningen vid lärosätet riskerar att försvagas genom att de motiveringar som ges till förslag om ny lön delvis är svaga eller att det finns en diskrepans mellan den lön som erbjuds och de motiveringar som ges. Det saknas därmed en kongruens mellan den prestation som medlemmen de facto genomför och den lön som erbjuds.