

## Innehåll:

1. VST-avtalet
2. Pensionsåldrar
3. Tågresor
4. Årets lönerrevision
5. Saco:s representation



## Förhandlingar om V-ST-avtalet

Som nog många vet så är grundregeln inom svensk arbetsmarknad att man är tillsvidareanställd, dvs man har det som lite slarvigt ibland kallas "fast tjänst". De enda undantagen är vikariat (max 2 år) och så kallad "allmän visstidsanställning" (max 2 år). Fast inom högskolesektorn finns det fler undantag, exempelvis anställningar som doktorand och som biträdande universitetslektor. På SLU har vi dessutom ett lokalt kollektivavtal som gör det möjligt för SLU att ha tidsbegränsade anställningar för veterinärer som ska fortbilda sig i yrket, så kallad "veterinär specialisttjänstgöring" (max 4 år).

Det nuvarande V-ST-avtalet gör det möjligt att ha en veterinär tidsbegränsat anställd på Universitetsdjursjukhuset i upp till 12 år eftersom det går att varva allmän visstidsanställning, vikariat och V-ST-anställning. Därför håller vi nu på att förhandla om avtalet.

Specialisering för veterinärer sker på två olika sätt. Man kan lite förenklat säga att man dels kan bli svensk djurslagsspecialist vilket sker inom den normala anställningen, eller europeisk specialist (Diplomate) som innehållsmässigt är mer uppstyrt och

krävande både för den som genomgår utbildningen och för den enhet som erbjuder utbildningen.

Det vi nu förhandlar om är att göra kollektivavtalet mer likt de regelverk som gäller för doktorander. De som idag är tidsbegränsat anställda med stöd av V-ST-avtalet följer exempelvis doktorandstegen löneutveckling och har inte lönesättande samtal som övriga veterinärer. Vi tycker att även andra delar av anställningarna bör vara mer lika doktoranders, exempelvis när det gäller reglering av arbetstiden (doktorander har årsarbetstid, precis som forskare-lärare).

Som en följd av detta så är vår utgångspunkt att avtalet framöver bara ska omfatta de som utbildar sig till Diplomates. De som genomgår utbildning till svensk specialist ska i fortsättningen göra det inom ramen för sin vanliga anställning. Vi anser inte att det är motiverat med en särskild sorts anställningar för den typen av specialisering.

Vårt mål är att det nya avtalet ska kunna träda i kraft från 1 januari.



## Ändrad pensionsålder

### Från och med 1 januari 2020 ändars regeln om rätten att jobba till 67 år

Regeln ersätts med rätten att jobba till 68 år. Efter det att medarbetaren fyllt 68 år har arbetsgivaren möjlighet att säga upp medarbetaren på grund av ålder, då med en månads varsel.

Från och med 2023 höjs sedan denna åldersgräns från 68 år till 69 år.

## Är Saco-föreningen motståndare till tågresor?

**Naturligtvis inte. Men vi har nyligen protesterat mot det beslut som rektor förväntas ta och som lite slarvigt kallas "subventionering av tågresor". Skälet till att vi protesterar är att frågan är för viktig för att slarvas bort genom ett beslut som bara handlar om på vilket konto tågbiljetter ska konteras. Vi vill att SLU ska uppmuntra tågresor genom att belöna de anställda som väljer tåg före flyg, inte genom att bara ändra i bokföringen.**

På Folkhälsomyndigheten har nyligen facken och arbetsgivaren enats om att betala ut ett extra förrättningslägg till de anställda som väljer tåg före flyg för resor som är längre än 50 mil. Något liknande vill vi att SLU inför för att verkligen uppmuntra alla anställda att välja tåg istället för flyg. SLU har svarat att man ska fundera på saken, fast inte just nu.

Det vi befarar är att det kommer att uppstå konflikter mellan de som är kontoansvariga, som i mån mening "belönas" om biljettkostnader bokförs på ett centralt konto, och de som tvingas resa långa sträckor med

tåg istället för flyg. Exempelvis att en forskare med externt forskningsanslag kräver att doktorander inom projektet reser med tåg istället för flyg, eller att en prefekt beordrar administratörer på en institution att ta nattåget till möten i Uppsala istället för att flyga samma morgon som mötet är. Tågresor ger längre restider och de kommer till stor del ske på fritiden.

En del medlemmar har hört av sig, framförallt forskare från Ultuna. De förstår inte hur vi kan motarbeta ett förslag som skulle göra det ekonomiskt fördelaktigare för deras forskningsprojekt att kunna resa med tåg till möten nere på kontinenten istället för att flyga. Det de glömmer bort är att rektorsbeslutet rör alla flygresor, även de inom Sverige, och det rör all personal, inte bara professorer, lektorer och seniora forskare utan även all administrativ och teknisk personal, alla doktorander och alla postdoktorer. SLUs Personalpolicy säger uttryckligen att SLU "vill främja att balans råder mellan arbete och fritid" och det rimmar dåligt med ett beslut som uppmuntrar chefer att beordra småbarnsföräldrar att vara borta längre tid från hem och familj. Några har också sagt att beslutet inte är tvingande eftersom det är upp till oss anställda att fritt välja hur vi vill resa. Problemet är att det faktiskt är arbetsgivaren som bestämmer hur vi ska resa, inte den enskilde anställda.

SLU motiverar sitt beslut med att det har ett "signalvärde", men i realiteten innebär beslutet bara att biljettkostnaden bokförs på ett annat konto, inget annat. Det tycker vi är en dålig och passiv signal, både internt och externt. På Folkhälsomyndigheten ökade tågresandet med 50% när man införde en ekonomisk uppmuntran till de som reser. Det är en väldigt tydlig signal, både internt och externt.

<http://www.sverigesnatur.org/aktuellt/debatt-nu-hoppar-folkhalsomyndigheten-pa-taget/>



## Lönerevisionen 2019

Årets revision har som utgångspunkt, liksom under de senare åren, 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*".

Avtalet talar om lönen, inte om löneökning, och samtalet ska därför handla om din nuvarande och framtida lön, inte om höjningen. Din chef ska kunna redogöra för hur din prestation har bedömts och på vilka grunder lönen sätts, men också vad du kan göra för att påverka din framtida lön. Detta förutsätter att ni tidigt under året har haft ett medarbetarsamtal där ni tittat framåt och kommit överens om vad som förväntas av dig.

Doktorander har inte lönesättande samtal, utan deras löneutveckling styrs av doktorandstegen. Den ses över och omförhandlas normalt vid varje lönerevision, så även denna gång.

## 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](http://www.saco.slu.se/forhandlingar/lon.htm)

## Tidsplaner

### Lönesättande samtal

vecka 40-44 (2/10 – 2/11)

### Oenighetsförhandlingar

vecka 47 (i första hand den 18 respektive 201 november)

### Prefekter/motsvarande åter-

**kopplar** under v.49 resultatet från oenighetsförhandlingarna till berörda medarbetare samt delger ny lön till de som nekat till att ha lönesättande samtal.

### Nya löner **utbetalas**

2019-12-23  
(retroaktivt från 2019-10-01)



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 med samtalet är att enas om prestationsbedömningen och om lönenivån
- 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. Viktigt är också att alla första samtal är genomförda innan prefekten gör sitt slutliga förslag.

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 lönebildden 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 och inte skriva under blanketten. 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.

- ◆ 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](mailto:Saco@slu.se)

Hemsida:

[www.Saco.slu.se](http://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*.**

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.

Observera att oenighet inte automatiskt innebär att Saco kan förhandla upp din lön.

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.

# Saco-S-föreningens styrelsens representation på SLU

**Efter sommaren har vi ändrat om lite och tydliggjort hur Saco-föreningen är representerad på SLU i olika sammanhang .**

Saco har representation i nämnder, kommittéer, råd och i SLUs styrelse:

## Centralt

SLUs styrelse (Universitetsstyrelsen): Lars Lundqvist, ersättare Maja Reizenstein  
Personalansvarsnämnden: Lars Lundqvist, ersättare Maja Reizenstein  
Rådet för jämställdhet och lika villkor (JLV-rådet): Maja Malmberg  
SLUs centrala arbetsmiljökommitté (SLU-AK, nybildad 2019): Peder Axensten  
Utbildningsnämnden: Annelie Carlsson

## Ultuna

Fakultetsnämnd NJ-fakulteten: Örjan Berglund  
Fakultetsnämnd VH-fakulteten: Malin Hagberg Gustavsson  
Regionala arbetsmiljökommittén (RAK): Katja Puustinen  
Infrastrukturrådet: Tobias Häggström  
Intendenturråd (Ekologikum): Tobias Häggström  
Intendenturråd (Biocentrum): Örjan Berglund  
Intendenturråd (Mark Vatten Miljö): Tobias Häggström  
DKU-rådet (Rådet för djursjukvård, klinisk forskning och utbildning): Maja Reizenstein

## Umeå

Fakultetsnämnd S-fakulteten: Peder Axensten  
Regionala arbetsmiljökommittén (RAK): Peder Axensten  
Kommittén för jämlikhet och lika villkor: Peder Axensten  
Infrastrukturrådet (ISR): Peder Axensten

## Skara

Regionala arbetsmiljökommittén (RAK): Annelie Carlsson

## Alnarp

Fakultetsnämnd LTV-fakulteten: Andrus Kangro  
Regionala arbetsmiljökommittén (RAK): Andrus Kangro  
Infrastrukturrådet: Andrus Kangro  
Kommittén för jämlikhet och lika villkor: Andrus Kangro

**MBL-förhandlingar och informationsärenden sker varje tisdag, uppdelat på:**

**SLU-övergripande frågor:** Lars Lundqvist, Maja Reizenstein, Andrus Kangro  
**Ultuna:** Katja Puustinen, Maja Reizenstein, Maja Malmberg, Örjan Berglund  
**Alnarp:** Larisa Gustavsson, Joel Markgren  
**Umeå:** Peder Axensten

**Lönerevision, förhandlingsgrupp:**

Lars Lundqvist, Andrus Kangro, Katja Puustinen, Joel Markgren (doktorandrepresentant)

**Specialuppdrag:**

**Arbetsmiljö:** Peder Axensten  
**Lika villkor:** Maja Malmberg  
**Doktorandrepresentant:** Joel Markgren