

Det lönesättande samtalet ska genomföras mellan lönesättande chef och den anställda, i normalfallet i två steg, och följa upp innehållet i medarbetarsamtalet. 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. Vid oenighet finns möjlighet till ett tredje samtal mellan lönesättande chef och medarbetare. I de fall där oenighet kvarstår sker ett samtal mellan lönesättande chef, HR samt Saco-S förhandlingsdelegation. Lönesättningsprocessen är därmed utformad så att Saco-S förhandlingsdelegation har möjlighet att träffa berörda chefer vid oenighet om ny lön, vilket sker genom att de medverkar i den kollektiva förhandlingen. I den kollektiva förhandlingen ska parterna motivera saklig grund för ny lön avseende de medlemmar förhandlingen berör.

I direkt anslutning till avslutad lönerevision ska avstämning ske med medlemmar som tidigare vid två på varandra följande lönerevisioner valt att gå vidare till oenighetshantering. Om medlemmen önskar ska då en individuell handlingsplan upprättas i dialog mellan lönesättande chef och medlemmen för att bidra till ett gemensamt underlag om vad som krävs för en förbättrad löneutveckling.

Parterna är eniga om att fortsätta arbetet med att öka kvalitén i lönebildningsarbetet i enlighet med RALS-T avseende förberedelse, genomförande och uppföljning. Detta arbete ska påbörjas när lönerevisionen med nya löner fr o m 2024-10-01 är genomförd.

Parterna ska:

- använda Partsrådets inspirationsmaterial och den reviderade versionen av RALS 2010-T som gäller ifrån 2024-10-01 för att öka kvalitén i lönebildningsarbetet, med fokus på lärosätets centrala utvecklingsområden.
- tydliggöra vad respektive part har att förhålla sig till i processens olika steg efter genomfört lönesamtal. Ett sista datum ska fastställas när lönesättande chef ska erbjuda ny lön, likaså ska ett sista datum fastställas för träffande av överenskommelse mellan lönesättande chef och medarbetare. En tidsplan med datum för när lönerevisionen ska vara genomförd ska fastställas. Kontinuerliga uppdateringar av processens status ska kommuniceras mellan parterna.
- fortsätta att förstärka den partsgemensamma utbildningen för lönesättande chefer, genom att tillse att alla chefer får utbildning och kontinuerligt uppdateras i frågor om lönesättning.
- fortsätta att gemensamt utveckla kvalitén i processen lönesättande samtal genom att inventera verksamheten i syfte att hantera lönesättning där

medarbetare genomför arbetsuppgifter inom olika delar av lärosätets verksamhet.

Ovanstående ska resultera i en partsgemensam handlingsplan senast den 30 november 2025 utifrån en dialog mellan arbetsgivaren och Saco-S-föreningen i syfte att utveckla och förbättra lönesättningen vid lärosätet.

Saco-S-föreningens kommentarer till protokollet är att fortsätta arbetet 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. I nämnda arbete bör det även fortsättningsvis tas stöd i expertkompetenser med kunskap inom området lika villkor vid lärosätet. Löneskillnader som upptäcks behöver lyftas upp och diskuteras i samband med lönerevision, samt kunna bli föremål för diskussion när det gäller lärosätets lönepolitik. Saco-S behöver få en större tillgång till de underlag som finns.
- Den sakliga grunden för lönesättning behöver stärkas/säkerställas, vilket tydligt framkommer vid hanteringen av oenighet vid lönesättningen. Vid exempelvis svaga motiveringar i relation till lönekriterier och/eller en diskrepans mellan motivering och den nya lönen måste det finnas en reell möjlighet att lönen förändras. I annat fall riskeras legitimiteten för lönesättningen vid lärosätet att försvagas. Saco-S betonar vikten av en tydlig kongruens mellan den prestation som medlemmen de facto genomför och den lön som erbjuds.
- Tydliggöra och partsgemensamt framarbeta rutiner för hur snedsitsar ska hanteras och definieras vid lönesättning.
- Tydliggöra chefens ansvar att i sin lönesättning ha insikt i den anställdes arbetsprestation under hela revisionsperioden, exempelvis genom att utveckla former för att inkludera rutiner och arbetssätt – dels vid chefsbyte, dels då arbete utförs vid flera organisatoriska enheter.
- Ett problem för en betydande del av våra medlemmar är att löneläget på lärosätet är lågt, vilket på ett generellt plan men i varierande grad gäller lektorer och adjunkter men även vissa grupper av TA-personal. För lärosätet riskerar det att skapa svårigheter att hantera en god kompetensförsörjning.
- Efter att det under ett antal år hade skett en ökning av kombinerade samtal, det vill säga att medarbetarsamtal och lönesättande samtal slagits ihop till ett samtal, har det i de senaste två lönerevisionerna skett en ökning av andelen separata samtal. Detta ligger i linje med utgångspunkten för lönesättningsprocessen, vilken uttrycker att nämnda samtal ska genomföras var för sig. Det är även framgent viktigt att andelen separerade medarbetar- och lönesättande samtal fortsätter att öka.
- 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.
- Saco-S-föreningen vid lärosätet följer de utredningar och diskussioner som förs på central nivå inom vårt kontaktförbund SULF, gällande lönesättande samtal som modell för lönesättning inom universitets- och högskolesektorn. Det är av vikt att de centrala parterna lyfter frågor om förändringar i RALS-avtalet med syfte att skapa en ökad tilltro till lönebildningsmodellen och för att i högre grad göra det möjligt för lokala parter att kunna anpassa lönebildningsprocessen efter verksamheten. Även

frågor om hur lokala fackliga företrädare ska kunna få full insyn i löneprocessen behöver lyftas. Frågan behöver också ställas om vilka förutsättningar som måste uppfyllas för att parterna på central nivå ska kunna rekommendera lokal lönebildning genom lönesättande samtal, relaterat någon annan modell för lönesättning.

- Saco-S-föreningen har inför ett par tidigare lönerevisioner, med respektive dekan, lyft frågan om att det har varit ett lägre utfall i lönesättningen för föreningens medlemmar. Under några revisionsperioder har vi kunnat konstatera att utfallet för medlemmar i Saco-S har varit något lägre än det genomsnittliga utfallet på lärosätet. Även om Saco-S i grunden har ett sifferlöst avtal kan det sammantagna utfallet av de senaste revisionsperioderna uppfattas som en lönediskriminering för Saco-S-föreningens medlemmar på lärosätet. Våra stora medlemsgrupper ligger på ett nationellt plan fortfarande lågt i lön på Linnéuniversitetet – vi ser det därför som centralt att Saco-S-medlemmar kompenseras för detta vid kommande lönerevision/er, inte minst med tanke på att hantera en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning.