

Bilaga 2

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

- partsgemensamt använda Partsrådets inspirationsmaterial för RALS-T som en utgångspunkt i det fortsatta arbetet att öka kvalitén i lönebildningsarbetet.
- fortsätta förstärka den partsgemensamma utbildningen av lönesättande chefer.
- genomföra ett arbete att kartlägga fungerande exempel och utmaningar på arbete med lönesättning där medarbetare genomför arbetsuppgifter inom olika delar av lärosätets verksamhet.
- lönerevisioner om möjligt ska avslutas tidigt under våren så att ett resultat finns innan processen lönesättande samtal i kommande lönerevision påbörjas.
- fortsätta arbeta med att utveckla kvalitén i processen lönesättande samtal genom att i dialogen sträva efter att i lönesättningen ytterligare öka kopplingen till lönekriterierna.
- sträva efter att öka transparensen gällande förutsättningarna inför lönerevisionen, samt tydliggöra lönerevisionens roll i den totala lönebildningen enligt RALS 2010-T 6 §.

De punkter som anges ovan bör resultera i en handlingsplan – i syfte att utveckla och förbättra lönesättningen vid lärosätet.

Parterna är eniga om vikten att ett gemensamt ansvar tas för att implementera de dokument som gäller inför RALS2020 – i form av ny handbok för lönesättning inkluderande bl a ny lönepolicy och nya lönekriterier.



Bilaga 3

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
- förbättra processen när medlemmar är oeniga med lönesättande chef om ny lön
- lönesättningen är utformad så att Saco-S förhandlingsdelegation i högre grad har möjlighet att träffa chefer vid oenighet om ny lön

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 också 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

