



Frågor och svar kring Saco-S löneavtal

Varför finns inga nivåer eller ramar angivna i löneavtalet?

Saco-S utgångspunkt är att lönebildningen ska vara ett verktyg för att nå målen för verksamheten. Centrala avtal med lönepotter, lönenivåer eller individgarantier motverkar detta syfte. De centrala löneavtalen ska sätta upp ramar för lönesättningsprocessen, det vill säga hur och enligt vilka principer lön sätts. Lönen ska sättas där det finns kunskap om individen och grundas på en dialog mellan chef och medarbetare.

Hur påverkar det nya avtalet löneutvecklingen?

När lönebildningen sker lokalt på myndigheterna är det naturligt att löneläget och löneutvecklingen varierar mellan olika myndigheter och orter liksom inom och mellan en myndighets olika verksamheter. Det innebär också att löneläget på samma eller liknande befattning kan vara olika på skilda orter även inom samma myndighet. Lönebildningen ger utrymme för marknadskrafterna och en samordning mellan myndigheterna bör inte ske.

Löneavtalet säger att lönen ska vara individuell och differentierad, vad innebär det?

Lön är ersättning för utfört arbete. Differentierade löner innebär att löneläget mellan grupper kan vara olika och att individer inom gruppen kan ha olika lön beroende på hur arbetet och individens bidrag bedöms. Varje chef och medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. Varje myndighet måste därför ha en lönepolitik med tydliga lönekriterier. Kriterierna ska vara verksamhetsrelaterade och utvecklas i en dialog mellan chefer och medarbetare. Motivationen och legitimiteten ökar för den medarbetare som förstår bedömningen av sin arbetsinsats och lön.

Löneavtalet kallas ett processavtal, vad menas med det?

Lönebildningen ska vara långsiktig och kopplad till verksamhets- och ekonomiprocesserna på myndigheten. När ett nytt löneavtal har träffats ska arbetsgivaren och de fackliga organisationerna (parterna) gemensamt planera lönebildningsarbetet under hela avtalsperioden. Parterna tar ett gemensamt ansvar för den lokala lönebildningen och för att den blir saklig. Utgångspunkterna är verksamhetens krav, de ekonomiska förutsättningarna, kompetensförsörjningsbehovet samt medarbetarnas bidrag till verksamheten och verksamhetens utveckling, till exempel i form av ökad effektivitet och kvalitet. Parterna ska sträva efter att enas om lönepolitik och lokala lönekriterier samt enas om en tidplan för lönerevisionerna.

Vad händer inför en lönerevision?

Inför varje lönerevision ska parterna ta fram en bild av löneläget vid myndigheten och analysera lönestrukturen för olika grupper av medarbetare. Analysen ska leda fram till en dialog och helst en samsyn av behovet av förändringar i lönebildningen. Därefter kan lönerevisionerna genomföras och överenskommelser träffas om medarbetarnas nya löner.

Vad händer efter en lönerevision?

Efter varje lönerevision ska parterna träffas och utbyta erfarenheter och utvärdera löneprocessen. Hur har processen fungerat inom myndigheten? Har koppling till mål- och verksamhetsuppföljning, budget och ekonomiskt utfall fungerat? Har osaklighet uppstått i lönesättningen som kommer i strid med gällande lagar med förbud mot lönediskriminering? Hur har medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, till exempel föräldralediga hanterats? Det lokala partsarbetet är således en process som pågår under hela avtalsperioden.

Vad är en kollektiv förhandling?

Under många år har löner satts i kollektivförhandlingar mellan företrädare för arbetsgivaren och förtroendevalda från den fackliga organisationen. För att det ska finnas ett underlag för en individuell bedömning har lönesamtalet blivit ett komplement. I lönesamtalet pratar chef och medarbetare om arbetsresultat och lön. Resultatet från samtalet blir en del i underlaget för förhandlingen mellan parterna.

Vad är lönesättande samtal?

Det lönesättande samtalet syftar till en överenskommelse mellan chef och medarbetare om ny lön. Genom det lönesättande samtalet får medarbetaren en tydligare medverkan i lönebildningsprocessen genom att själv prata om sina arbetsuppgifter, sina resultat och kopplar dem till lönen. Chefen måste också tydligt tala om vad han eller hon är nöjd respektive mindre nöjd med i fråga om medarbetarens prestation. Det ger en bättre förståelse för lönesättningen. I det fall en samsyn inte nås genom en överenskommelse återförs frågan till parterna i kollektiv förhandling.

Vilken modell är bäst?

Vilken modell som passar bäst inom en myndighet kan variera. I vissa verksamheter passar den kollektiva förhandlingen bäst och inom andra det lönesättande samtalet. Det är upp till den lokala fackliga organisationen och dess medlemmar att utifrån lokala förutsättningar bedöma vad som blir bäst hos just dem.

Vilka överenskommelser kan man själv träffa med arbetsgivaren?

Som nyanställd träffar man en enskild överenskommelse om lön som den fackliga organisationen får information om. Även under pågående anställning kan man som medarbetare komma överens om en lönehöjning. Det kan vara i samband med lönerevisionen om man har lönesättande samtal på myndigheten eller vid annat tillfälle, till exempel om man får förändrade arbetsuppgifter, även om man inte fått en ny befattning.

Man kan träffa enskild överenskommelse om annan kompensation för övertid, förläggning av arbetstid, antal semesterdagar utöver lagens 25, semester under del av dag, avsättning till tjänstepension, KÅPan extra, utöver kollektivavtalets nivå samt uppsägningstid. Det innebär att man själv kan anpassa sina anställningsvillkor utifrån vad man själv prioriterar som viktigt. Råd och stöd vid enskild överenskommelse får man från lokal föreningen eller sitt medlemsförbund.

Löneordlistan

När vi pratar om löner använder vi en rad olika begrepp vars innebörd kanske inte alltid är självklara. Därför en kort ordlista med de definitioner vi har.

Lönebildning

Lönebildning är den process som bestämmer lönerna på arbetsmarknaden.

Löneprocess

Löneprocessen är det arbete som sker i organisationen och som leder fram till att medarbetaren får en viss lön. Löneprocessen är ett ständigt pågående arbete som innehåller dialog om löneökningsbehov och löneutrymme på olika nivåer i organisationen, att löner sätts individuellt och att löneprocessen följs upp och utvärderas.

Lönesättande samtal

Lönesättande samtal är den överläggning där medarbetare och chef kommer överens om ny lön, det vill säga lönen kan överenskommas i samtalet.

Lönesamtal

Lönesamtal är ett samtal där chef och medarbetare pratar om lön, arbete och resultat utan att lönen bestäms.

Lönepolitik

De värderingar som styr lönesättningen. Den kan vara gemensam för arbetsgivaren och den fackliga organisationen men den kan också vara olika. Parterna bör sträva efter en samsyn.

Lönedialog

Den regelbundna dialog som ska föras mellan chef och medarbetare om frågor som har betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön, bland annat vid det årliga medarbetarsamtalet.

Löneprinciper

De grunder som bestämmer en arbetstagares lön såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Lönebild

En bild av löneläget och lönestrukturen vid en myndighet som tas fram av arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Lönekritierier

De faktorer som används för att bedöma varje medarbetare när lön ska överenskommas.

Lönerevision

Den översyn av lönerna som i regel görs årligen och som innebär att lönerna justeras. Lönerevisionen genomförs i enlighet med löneavtalet och den ordning som lokala parter, det vill säga arbetsgivare och facklig organisation enats om.

Enskild överenskommelse

En överenskommelse om lön eller andra anställningsvillkor som träffas mellan den anställda och arbetsgivaren med stöd av de regler som finns i kollektivavtal.

Detta är Saco-S organisation

Saco-S är den förhandlingsorganisation som tar tillvara och driver frågor för statligt anställda akademiker på central nivå med Arbetsgivarverket som motpart. Saco-S tecknar grundläggande kollektivavtal om till exempel pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Saco-S består av 23 Saco-förbund som tillsammans organiserar närmare 80 000 akademiker. Som medlem i ett Saco-förbund omfattas du av Saco-S förhandlingsverksamhet.

Fackliga frågor som löne- och anställningsvillkor är gemensamma för alla statligt anställda akademiker. Därför har förbunden slutit sig samman och bildat Saco-S. Det ger en effektiv organisation och styrka för dig som medlem.

Vill du veta mer om Saco-S som organisation och vad Saco-S står för? Gå in på www.saco-s.se

