

## Utdrag ur och kommentar till SACO:s enkätundersökning gällande

### Lönesättande samtal under lönerörelsen 2018

Det kan inledningsvis nämnas att enkätens resultat baserar sig på ett så pass stort antal svar att uppgifterna är att anse som statistiskt säkerställda.

Ur enkätens resultat framgår att:

**27 % av medlemmarna har inte haft medarbetarsamtal**

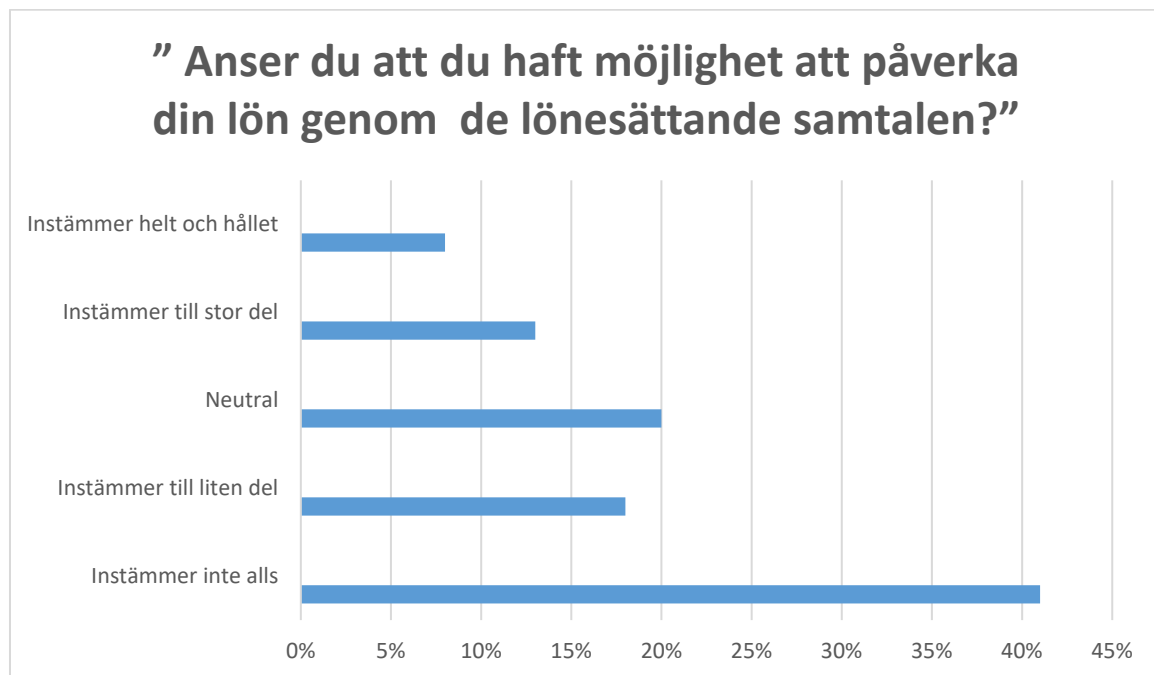
**18 % har inte haft ett första lönesättande samtal**

**31 % har inte haft det andra lönesättande samtalet**

**SACO:s kommentar:** Att mer än var fjärde medarbetare inte har medarbetarsamtal eller det andra lönesättande samtalet är alarmerande.

Av ovanstående resultat kan konstateras att arbetsgivaren måste se till att de samtal som ska hållas nästkommande lönerörelse verkligen hålls.

I enkäten finns även följande fråga:



**SACO:s kommentar:** Att nästan 60 % anser att de inte kan eller till liten del kan påverka sin lön via de aktuella samtalen är alarmerande och medför att den nuvarande lönesättningsprocessen funktionalitet allvarligt kan ifrågasättas.

### **Generella svarstendenser i enkätsvaren gällande varför medarbetaren inte upplever sig ha möjlighet att påverka sin lön vid de aktuella samtalen.**

Allmängiltiga orsaker till varför medarbetarna inte upplever att de kan påverka sin lön via de aktuella samtalen går att spåra i enkätens fritextsvar där medarbetarna generellt uttalar missnöje med att arbetsgivaren använder nedanstående argument:

- åberopar att det inte finns några pengar att fördela eller
- åberopar att arbetsgivaren ej har så mycket att röra sig med eller
- skyller på att lite pengar finns i potten.

När ovanstående argument används av arbetsgivaren upplever medarbetare, enligt enkätens fritextsvar hela det nuvarande lönesättnings-systemet som meningslöst.

Ett annat, av arbetsgivaren använt argument som enligt enkäten medför att medarbetaren inte anser sig kunna påverka sin lön är att arbetsgivaren anför att

- medarbetarens lön inte kan höjas till följd av annan medarbetarens lön höjts

I många av fritextsvaren framgår även

- att arbetsgivaren anför att medarbetaren gjort ett jättebra jobb utifrån lönekriterierna men att medarbetaren ändå får ett lågt lönelöft.

Det framgår även återkommande i enkätens fritextsvar att

- arbetsgivaren vid lönesamtalen är väldigt nöjd med medarbetarens insats men medarbetarens löneutfall ändå blir likartat med övriga medarbetare i aktuell arbetstagarkategori.

**En slutsats som SACO-s drar av fritextsvaren är att** så länge ovanstående argument används är det sannolikt att medarbetaren inte upplever att denne kan påverka sin lön via nuvarande modell med lönesättande samtal.

**Det är enligt SACO-S således viktigt för lönesättningsystemets legitimitet att**

- **arbetsgivaren i samband med nästa lönerörelse ser till att lönesättande chefer motiverar sin lönesättning utifrån de lönekriterier som LTU antagit och inte använder ovanstående argument.**