



Vår lönepolitik

Saco-S lönepolitik – för akademiker inom staten

Lönebildningen och löneprocessen ska bidra till den statliga verksamhetens utveckling. Lönen ska vara individuell och differentierad och kopplad till medarbetarens bidrag till verksamheten och verksamhetens utveckling. Lönenivå och löneutveckling ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig och varje medarbetare ska kunna påverka sin lön och sina anställningsvillkor.

Skälen för vår lönepolitik

Lönebildningen och löneprocessen är verktyg för att utveckla och nå verksamhetens mål. Lönen sätts lokalt. Centrala avtal anger därför inga nivåer utan endast hur och enligt vilka allmänna principer lönen sätts.

När lönebildningen sker lokalt är det naturligt att löneläget och löneutvecklingen varierar mellan olika myndigheter och orter liksom inom och mellan myndighetens olika verksamheter.

Samhället kräver att den statliga verksamheten bedrivs rationellt, ekonomiskt och med hög kvalitet. Den statliga verksamheten förutsätter därför en hög andel medarbetare med akademisk kompetens. För att säkra kompetensen behöver statliga arbetsgivare kunna erbjuda akademiker konkurrenskraftiga löner och villkor. Det gäller både lön vid nyanställning och under den fortsatta karriären. Det är också viktigt att lönen ses över och kan höjas när arbetsuppgifter förändras. Möjligheten att erbjuda individuella lösningar genom enskilda överenskommelser om lön och andra villkor behöver utvecklas.

Lönesättning är ett personalpolitiskt instrument för att styra verksamheten mot uppställda mål. De statliga arbetsgivarna behöver fokusera på



medarbetarnas bidrag till verksamheten. Lönesättningen ska vara saklig och utgå ifrån för medarbetaren uppställda mål, resultat, prestation och arbetets svårighetsgrad. De medarbetare som bidrar mest till verksamhetens resultat ska också få en påtagligt bättre löneutveckling än andra. Genom individuell och differentierad löneutveckling stimuleras medarbetare till ökat ansvarstagande, ökat engagemang och ökad måluppfyllelse.

- För att lönesättningen ska fungera som ett styrmedel behöver varje medarbetare förstå på vilka grunder lönen sätts och hur man själv kan påverka sin egen lön. Lönen ska sättas nära individen och – oavsett förhandlingsordning – i dialog med chefen.
- Cheferna har ett särskilt stort ansvar i lönesättningsprocessen. Det är därför angeläget att myndigheterna tar ett ansvar för att cheferna har tillräcklig kunskap och kompetens för att kunna genomföra en bra lönedialog. Det är också viktigt att lönesättande chefer har ett stort inflytande över lönesättningen.

Vi förverkligar vår lönepolitik

- genom moderna avtal som stöder en utvecklad lokal lönebildning och är långsiktigt hållbar
- genom att lokala parter integrerar löneprocessen med budget-, ekonomi- och verksamhetsprocesser
- genom att verksamheten styrs mot mer utvecklade och tydliggjorda mål med lokalt anpassade lönekriterier, framtagna i samverkan och som tydligt anknyter till verksamhetsmålen
- genom ökad samverkan samt genom utbildning och ökat stöd till lokala parter och medlemmar.

Vill du läsa mer om lönebildning hänvisas till

Frågor och svar kring Saco-S löneavtal
Enskilda överenskommelser
Stödmaterial med Ralskommentarer

Detta är Saco-S

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

Saco-S består av 21 Sacoförbund. Tillsammans företräder vi närmare 83 000 akademiker. Som medlem i ett Sacoförbund omfattas du av Saco-S förhandlingsverksamhet.

Fackliga frågor om 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.

Besök oss på www.saco-s.se.

