

## Resultat av sektionens webenkät om lönerevisionen 2010

Enkäten genomfördes under tiden 4 - 24 juni och besvarades av ca 36 % av sektionens aktiva medlemmar i tjänst. Resultatet redovisas nedan. Men inledningsvis återger vi kortfattat en del skrivningar som finns i det centrala avtalet (RALS 2007-2010), i arbetsgivarens lönepolicy och stödmaterial för lönesamtal respektive medarbetarsamtal, som kan vara värda att ha i åtanke vid en genomgång av enkätresultatet.

### Utgångspunkter i RALS och lönepolicy m m

Enligt det centrala ramavtalet (RALS) ska lönebildningen och lönesättningen medverka till att verksamhetsmålen uppfylls. Lönesättningen ska säkerställa att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs. Den ska stimulera till engagemang och utveckling samt uppfattas som rättvis i förhållande till resultat och arbetsinsatser. Lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder. Alla medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad man kan göra för att påverka den. För att uppnå detta krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare med särskild inriktning på frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

Enligt kassans lönepolicy ska alla medarbetare veta varför de har den lön de har. I policyn uttrycks ett önskvärt tillstånd, som innebär att policyn är känd av alla och att medarbetaren själv kan påverka sin löneutveckling. I policyn slås också fast att framgångsrik lönebildning förutsätter återkommande dialog mellan chef och medarbetare om lön.

I arbetsgivarens mall för lönesamtalen (finns på Fia) uppmanas medarbetare som inte är nöjda med samtalet eller som är osäkra på något att kontakta sin chef och vid behov be om ett nytt samtal.

I arbetsgivarens stödmaterial för medarbetarsamtalen återkommer dialogen om lön. Inför medarbetarsamtalet ska medarbetare och chef bedöma hur medarbetaren uppfyller de individrelaterade lönekriterierna. Syftet är att ge feedback samt att tydliggöra lönepolicyn.

### Redovisning av enkätresultatet

Enkäten innehöll följande tre frågor:

*”Stämmer resultatet av lönerevisionen i huvudsak med den bild du fick vid lönesamtalet?”*

77 % svarade ja på frågan. 23 % svarade nej.

*”Är du nöjd med återkopplingen som du fått av din chef efter lönerevisionen?”*

70 % svarade ja på frågan. 30 % svarade nej.

*”Har du genom lönesamtalet och återkopplingen fått en god uppfattning om vad som krävs av dig för att få höjd lön i nästa revision?”*

55 % svarade ja på frågan. 45 % svarade nej.

I enkäten gavs möjlighet att lämna fria kommentarer/synpunkter. Ungefär en tredjedel av de svarande har utnyttjat möjligheten. Det är några ”områden” som fått de flesta synpunkterna. Det gäller arbetsgivarens lönepolitik och lönespridningen, lönesamtalen och kriterierna för lönesättningen samt förhandlingsordningen (lönesamtal eller lönesättande samtal). Dessutom finns bl a synpunkter på fackets roll. I det följande redovisas ett axplock av synpunkter från de svar som kommit in.

#### Arbetsgivarens lönepolitik och lönespridningen

- Alla behöver en morot
- Noll kronor är ett håån och borde betyda att du misskött jobbet fullkomligt, vilket man i så fall borde få indikation på tidigt
- För djävligt med ”nollningen”. Dåligt ledarskap är nog vad de fick betala för?
- Att inte få någon löneökning känns som om jag gjort ett dåligt jobb trots dagligt slit och kämpande. Vilken motivation finns nu att fortsätta?
- Snedfördelning att vissa ska få flera tusen i ökning och andra inget alls
- Det är alldeles för stor löneskillnad mellan anställda som gör samma arbetsuppgifter
- Att ha spridning som mål för sin egen skull måste väl vara lönediskriminering
- Jag tycker lönesättningen är väldigt godtycklig
- Svårt att se hur spridningen kan motivera till ökad prestation
- Arbetsgivarens lönemodell får absurda konsekvenser för dem som bedömts ”ligga rätt i lön” samt har god produktion och kvalitet
- Att man har hög lön får inte vara motiv att inte ge någon ökning alls eller väldigt liten ökning när man uppfyller lönekriterierna
- Min enhetschef kunde inte höja mig mer eftersom det fanns krav på viss lönespridning
- Lönesättningen är under all kritik. Det är kompislöner som delas ut till vissa
- Chefen har sina favoriter och personer som säger ifrån och ibland skapar oro bland övriga medarbetare. De får högre löneökningar eftersom chefen är ”rädd” för dem. De stör arbetet och då är det bättre att ge dem en högre ökning så att de är tysta.

#### Lönesamtalen och lönekriterierna

- Chefen gör sin bedömning innan samtalet och har inga intentioner att ändra den. Bedömningen görs efter den lön de redan har bestämt sig för att sätta
- Min bild av verkligheten stämmer inte med den som min chef redovisade
- Jag fick uppfattningen att jag var bättre än vad jag sedan fick i lön
- Att få väldigt mycket beröm för din kompetens under lönesamtalet och därefter få väldigt låg höjning är inte förståeligt för mig
- Chefen ville verkligen "sätta dit mig". Han började lönesamtalet med "Jag kommer inte att prioritera din lön" innan jag ens fick säga något
- Vi har inte alls varit överens. Jag anser att arbetsgivaren inte inhämtat uppgifter om mig hos relevanta personer
- Återkoppling fyra månader in på den nya revisionsperioden ger inte riktigt bra förutsättningar för ändrat beteende
- Lönesamtalet spelar inte så stor roll eftersom arbetsgivaren redan har bestämt vilka som skall få de högsta lönelysten
- Jag har inte har fått någon återkoppling alls utan endast summan
- Svårt med återkoppling då det varit chefsbyte och nuvarande chef inte vet vad som diskuterats vid lönesamtalet

- Enligt den lönepolitik som framkom vid mitt lönesamtal verkar det vara bättre om arbetsuppgifterna utförs fort och fel än rätt från början
- Det enda som värderas är produktion och inte kvalitet
- Det enda som verkar spela någon roll är hur många pinnar man har (verkningsgrad).

#### Förhandlingsordningen (lönesamtal resp lönesättande samtal)

- Vill fortsätta ha stöd av facket och inte egen förhandling med chefen. Jag har en bra chef, men man är ändå ensam och har ingen helhetsbild vid egen förhandling
- Tycker att ST borde arbeta för att få in lönesättande samtal
- Jag tycker det är olyckligt att som ST medlem inte få reda på löneförslaget vid lönesamtalet så att man kan argumentera. Det borde vara lika för ST och Saco
- Möjligheten att välja lönesättande samtal skulle finnas
- Önskar lönesamtal med föreslaget lönespann. Ej exakt på kronan men inom vilket lönespann förslaget finns.

#### Fackets roll

Här följer ett axplock ur svaren

- Facket bör kämpa hårdare för att alla ska få en viss löneökning
- Gå aldrig med på att någon ska ha noll kronor såvida man inte har misskött sitt arbete. Jag har aldrig känt mig så förnedrad i hela mitt liv
- Att facket köper att man kan få noll kronor gör att jag ifrågasätter min fortsatta medverkan som medlem
- Jag hörde ingenting från facket, trots att jag bad om återkoppling
- Jag hade önskat mig en individuell återkoppling från facket efter lönerevisionen
- ST helt på arbetsgivarens sida, inte min som medlem
- Blev positivt överraskad av resultatet. Säger bara "Bra jobbat ST".