

# **Julfika med facket**

## **15 december 2022**

<https://chalmers.zoom.us/j/62111969344>

# 09:30 - Vad händer i omvärlden

## Avtalsrörelse 2023

- Inflation och reallöneutveckling över tid
- Läget inför avtalsrörelsen 2023
- Möjliga scenarier för framtiden
- STs lönepolitiska plattform

## 10:15 - Vad händer på Chalmers

- Uppdatering av **Chalmers kollektivavtal**
- **Lokala AO-träffar**
  - **Vakanser: DoIT, IMS, M2 (2023)**
  - **Zoom grupprum**

# Har du frågor?

Använd "chat"-funktionen i Zoom

## ST Direkt

- Telefon: 0771-555 444
- E-post: [stdirekt@st.org](mailto:stdirekt@st.org)

## E-post (ST Chalmers):

- [st@st.chalmers.se](mailto:st@st.chalmers.se)

**Webb:** [www.st.chalmers.se](http://www.st.chalmers.se)

## Referenser

Kommer att finnas tillgängliga  
när denna presentation  
publiceras under:

[st.chalmers.se/nyheter/  
presentationer](https://st.chalmers.se/nyheter/presentationer)

# 09:30 - Vad händer i omvärlden

## Avtalsrörelse 2023

- Inflation och reallöneutveckling över tid
- Läget inför avtalsrörelsen 2023
- Möjliga scenarier för framtiden
- STs lönepolitiska plattform

# Avtalsrörelse 2023

# RALS-avtalen

- I **avtalsrörelsen** förhandlar **fackförbunden inom staten** med **Arbetsgivarverket** om **löner** och **villkor** för de anställda.
- Ett av kollektivavtalen som då tecknas är det centrala löneavtalet som kallas "Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet" (**RALS**)
- Det lägger grund för förhandlingar på **lokal** nivå.
- Den slutliga lönen för en anställd inom staten påverkas på så sätt av både **centrala, lokala** och **individuella** faktorer.

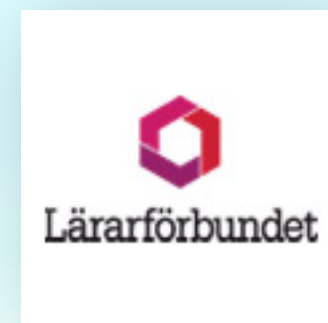


# RALS § 9

## Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision

- **Arbetsgivare** och enskild **arbetstagare** får träffa överenskommelse om lön vid **nyanställning** samt om **ny lön under pågående anställning** om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det.
- Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren. Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.
- Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär. Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

# RALS-avtalen



RALS  
1991-1993

RALS  
2007-2010

RALS  
2010-2012

RALS  
2012-2013

RALS  
2013-2016

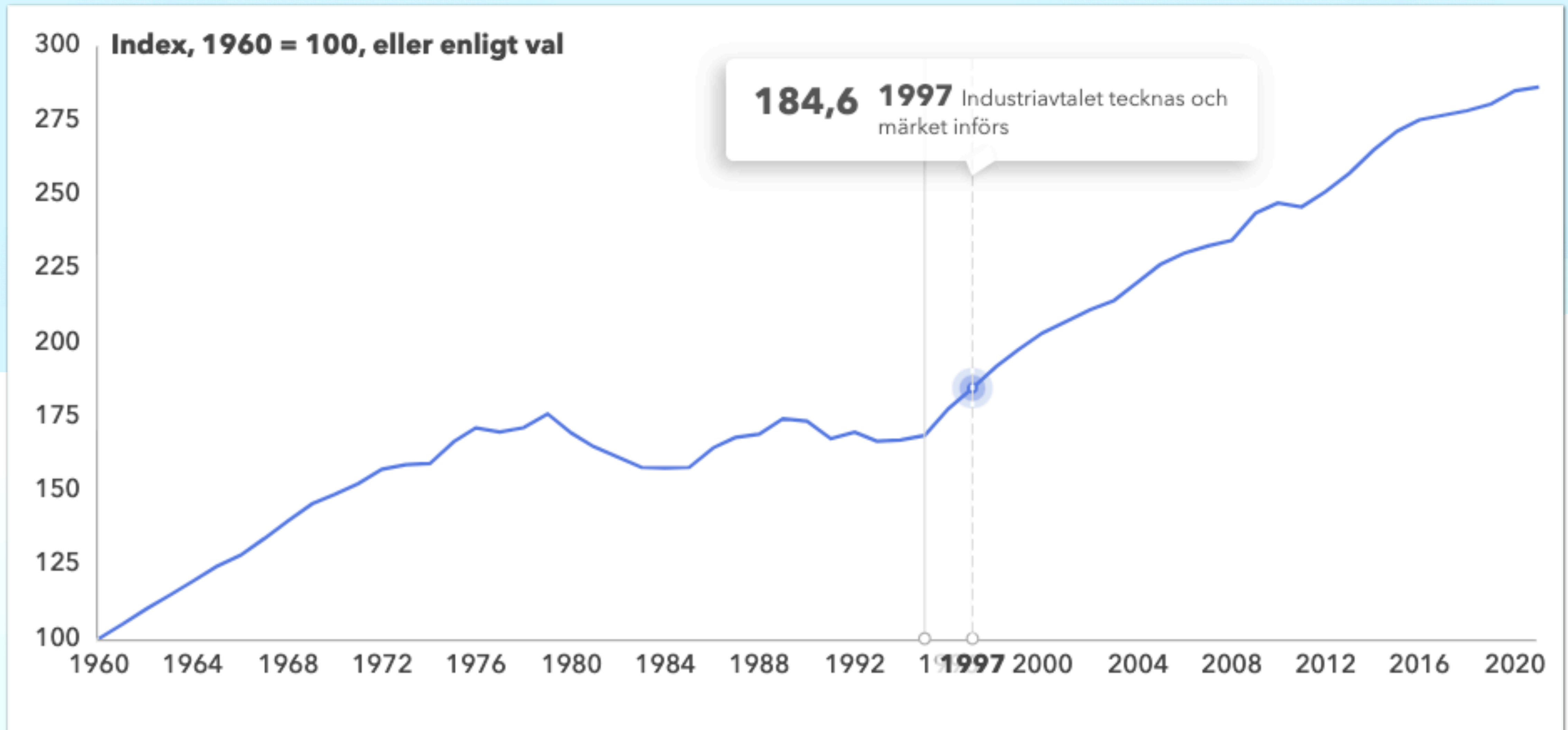
RALS  
2017-2020

RALS  
2020-2023

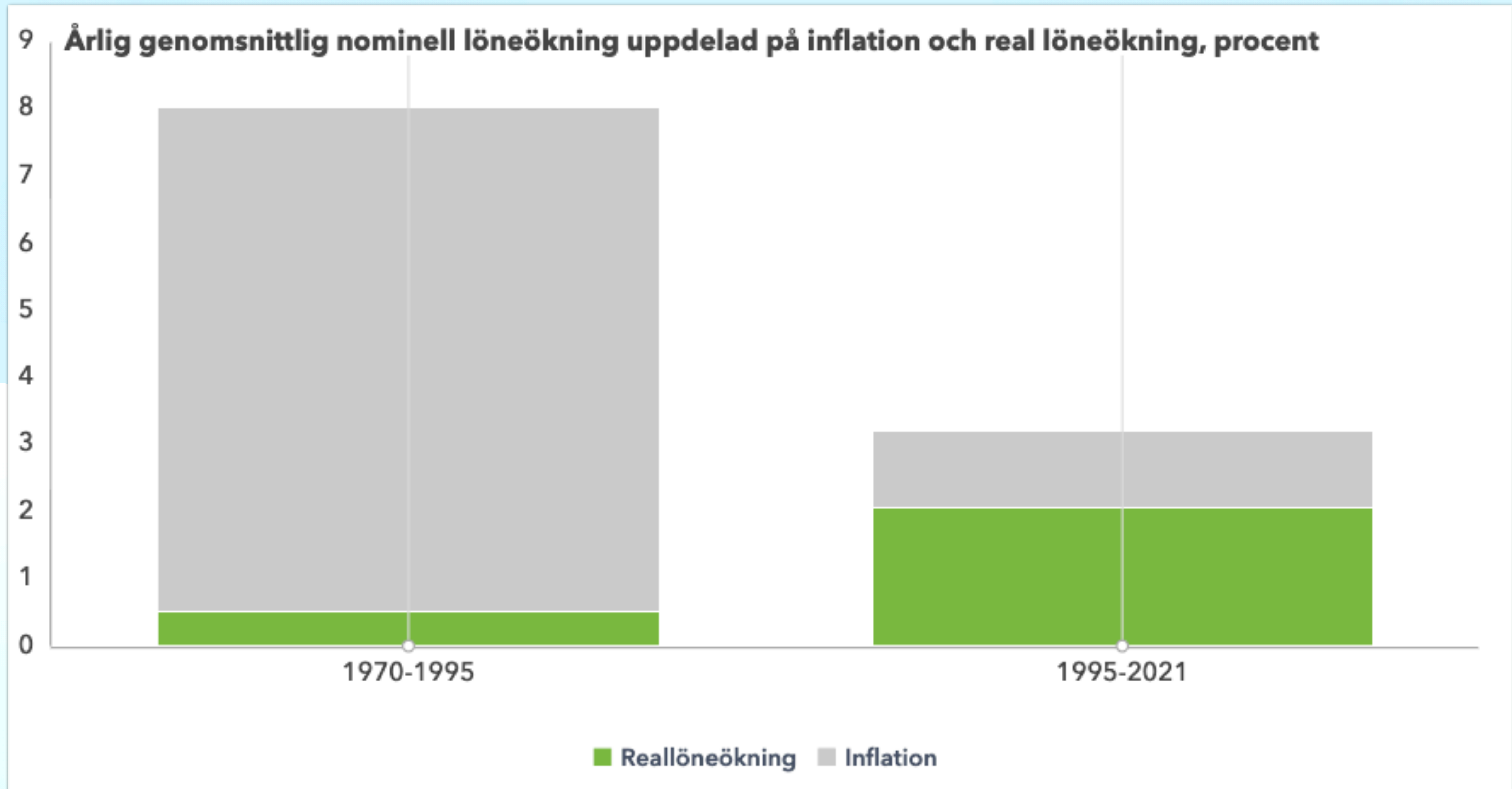
1990

1 okt 2023

# Real löneutveckling 1960-2021



# Löneutveckling och inflation



# 09:30 - Vad händer i omvärlden

## Avtalsrörelse 2023

- Inflation och reallöneutveckling över tid
- Läget inför avtalsrörelsen 2023
- Möjliga scenarier för framtiden
- STs lönepolitiska plattform

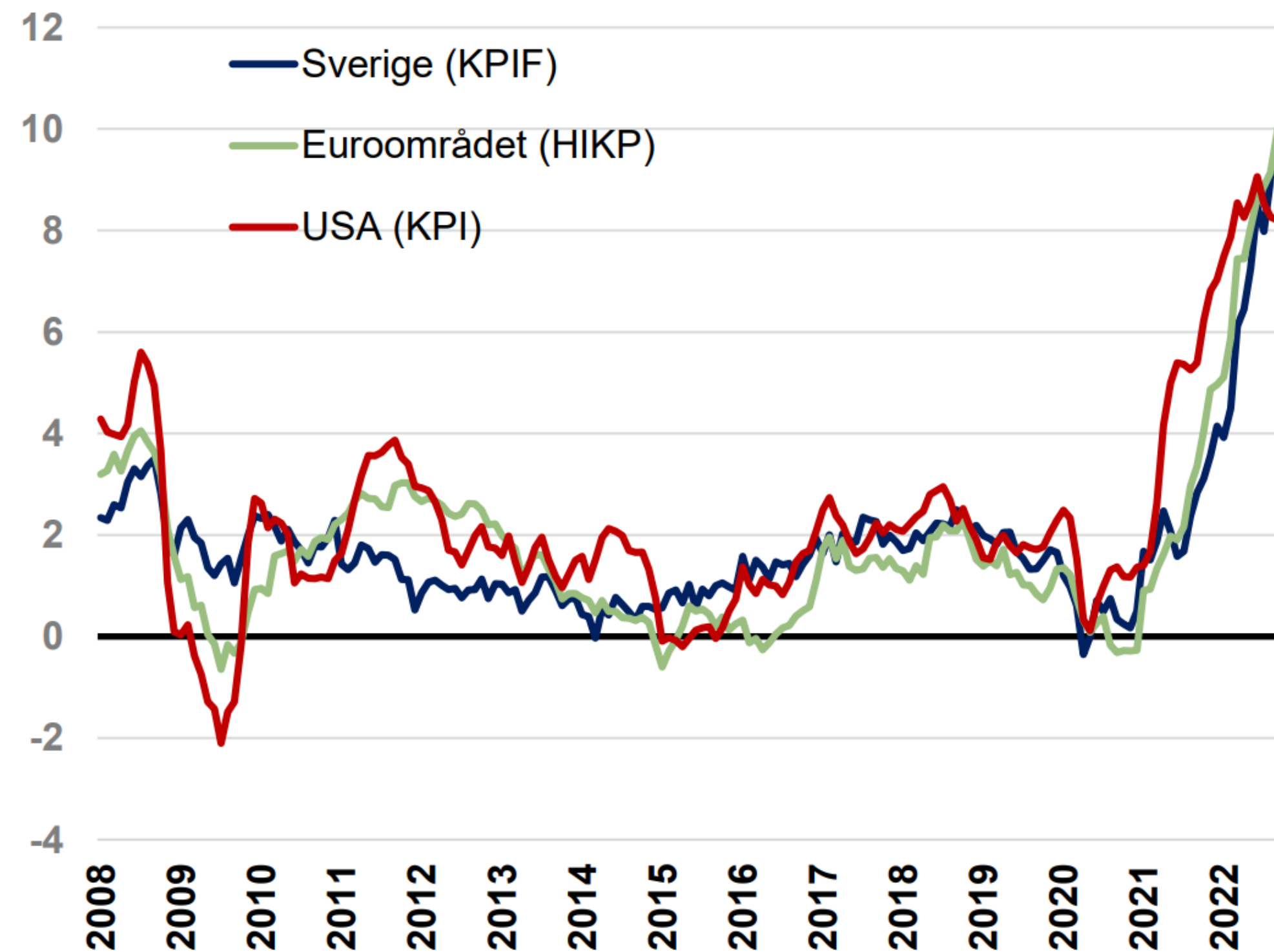
# **Avtalsrörelse 2023**

**Inflation och reallöneutveckling över tid**

# Hög inflation och svag tillväxt

## Inflation i Sverige och i omvärlden

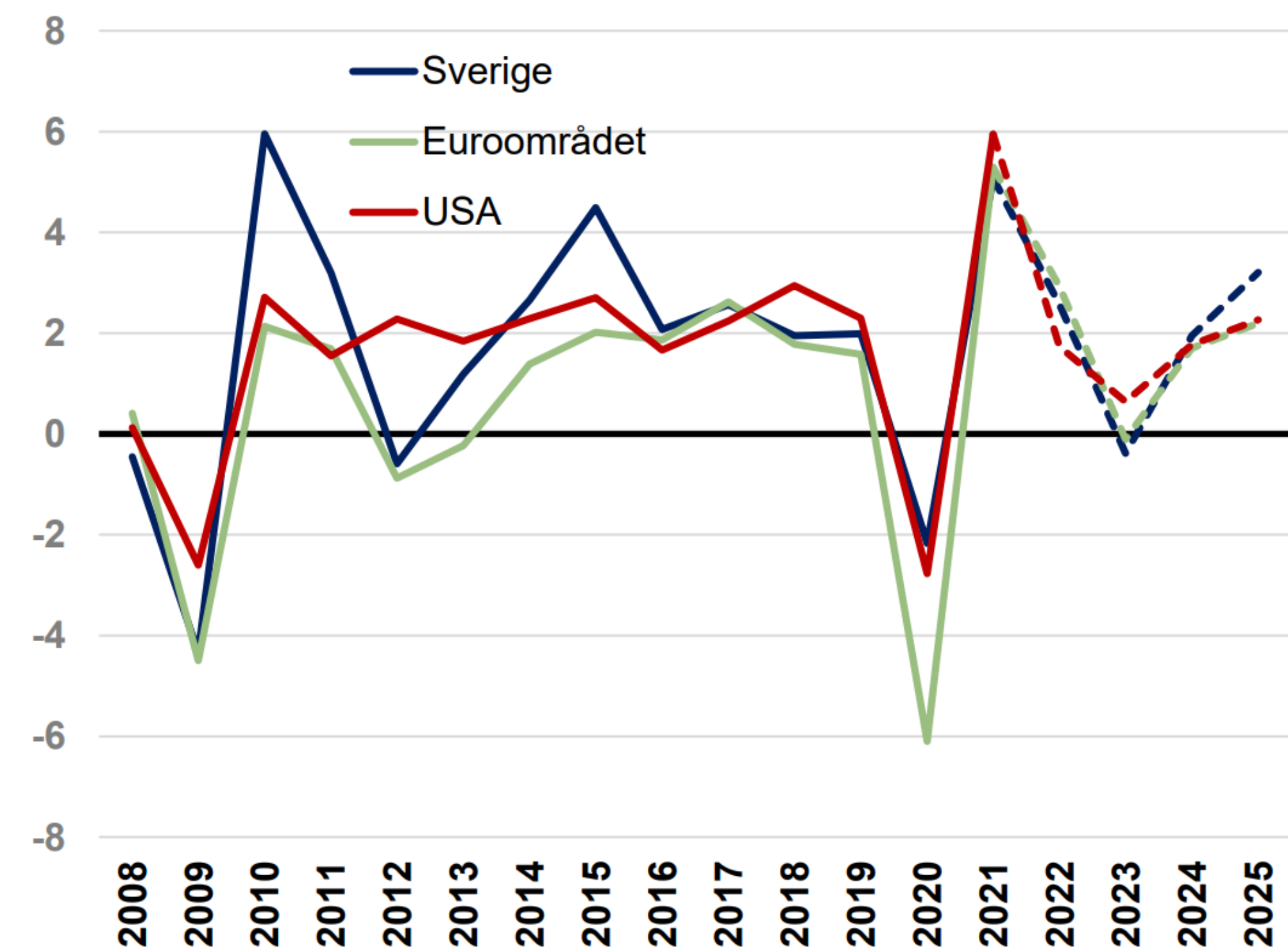
Årlig procentuell förändring



Källa: Macrobond.

## BNP i Sverige och i omvärlden

Årlig procentuell förändring

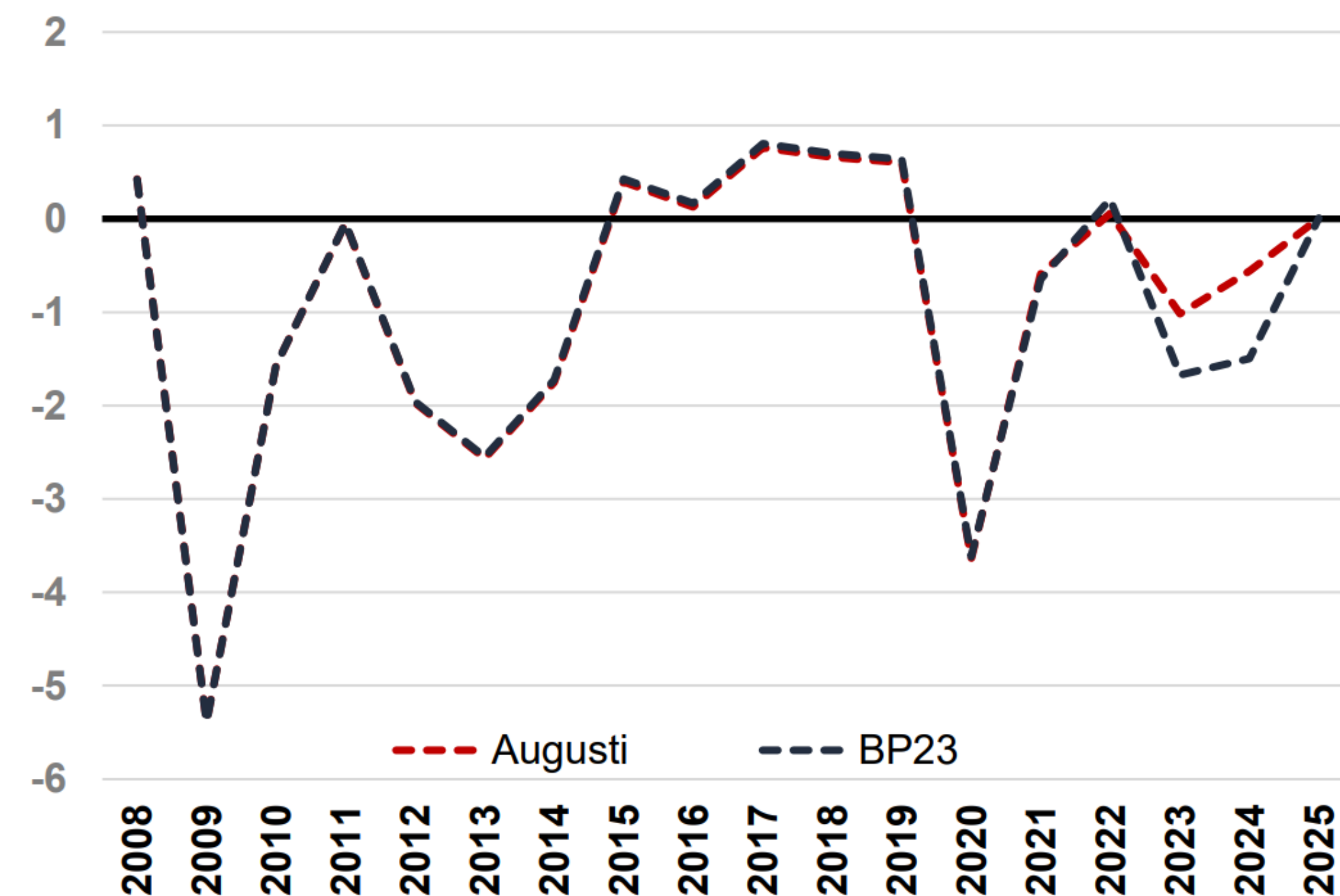


Källor: Macrobond och egna beräkningar.

# Svensk ekonomi väntas befinna sig i lågkonjunktur 2023

## BNP-gap

Procent av potentiell BNP

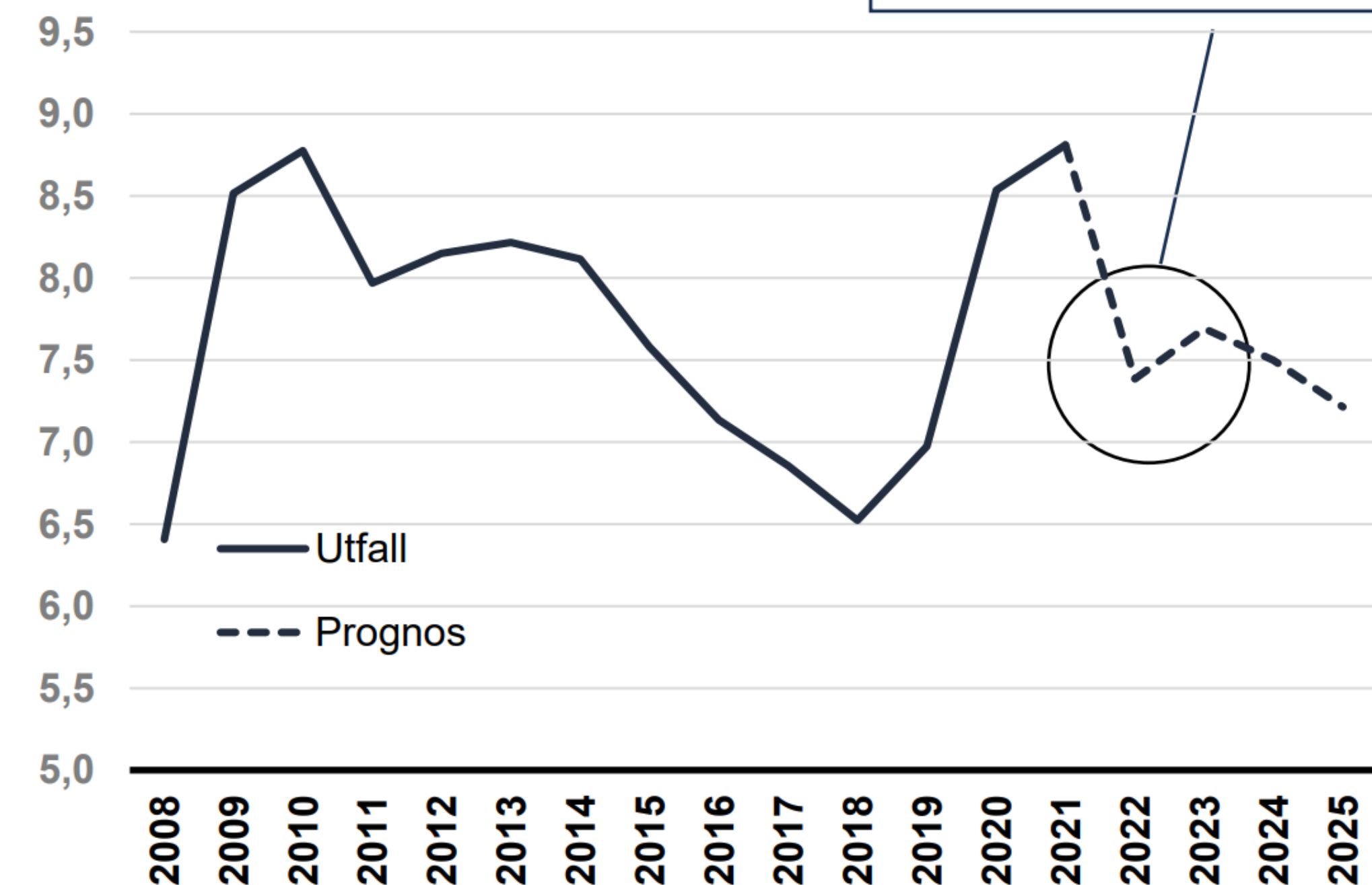


Källor: SCB och egna beräkningar.

Anm.: Linjerna är streckade eftersom BNP-gapet är en bedömning för hela horisonten.

## Arbetslöshet

Procent av arbetskraften, 15-74 år



Förväntad ökning av arbetslösheten 2023

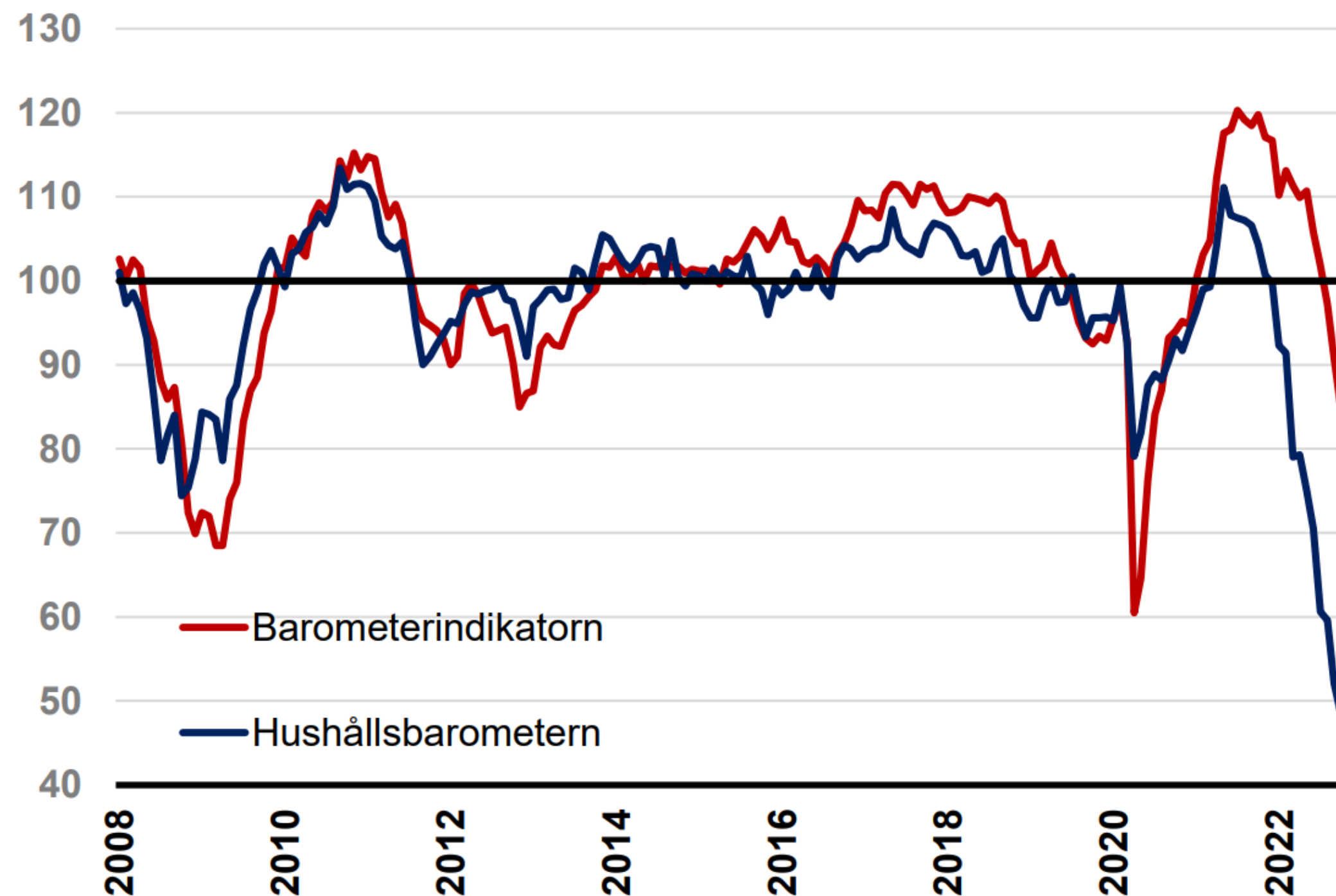
Källor: SCB och egna beräkningar.



# Utbredd pessimism bland hushåll och företag

## Barometerindikatorn och konsumentförtroende

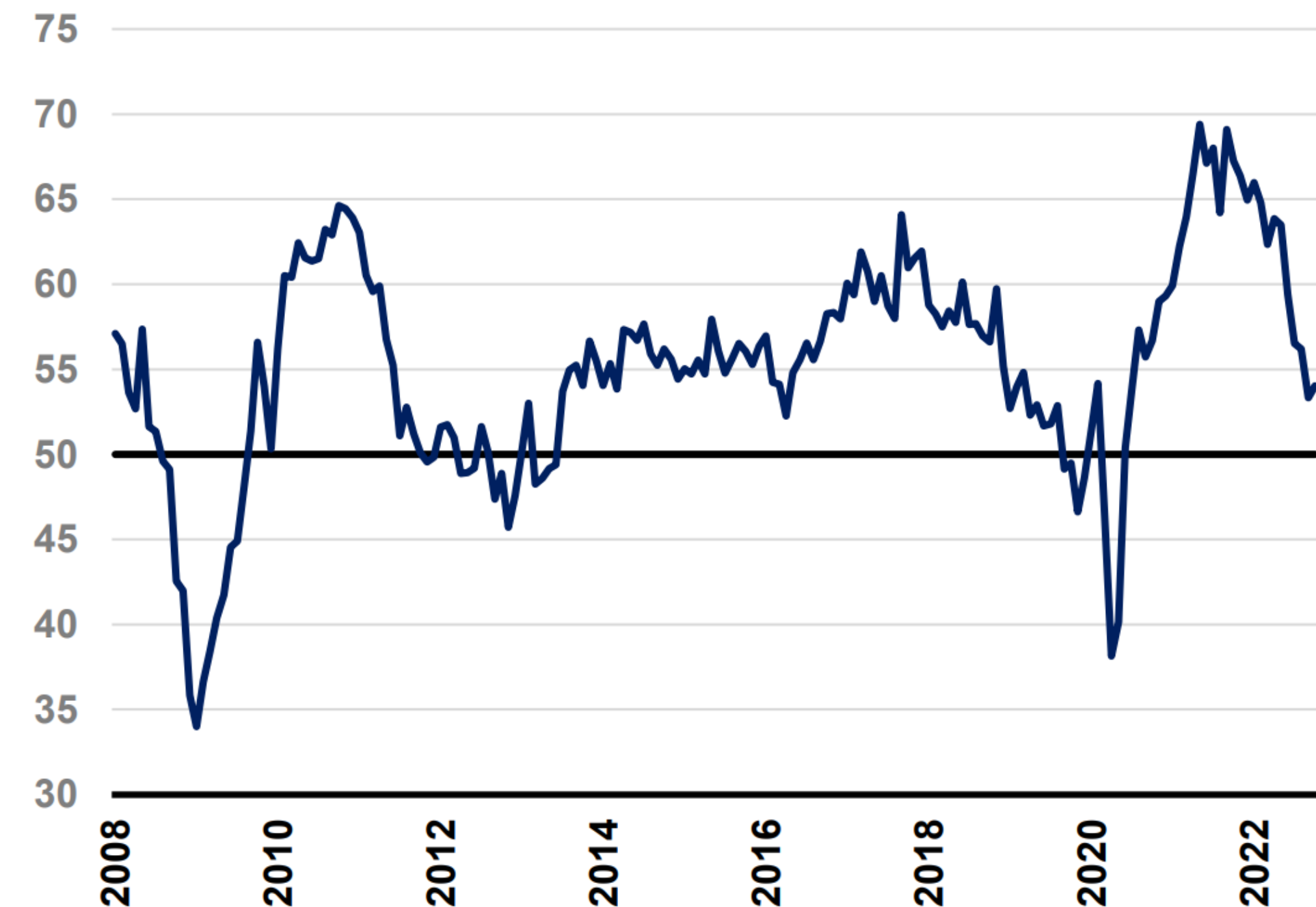
Nettotal



Källa: Konjunkturinstitutet.

## Inköpschefsindex

Nettotal



Källor: Silf och Swedbank.

# 09:30 - Vad händer i omvärlden

## Avtalsrörelse 2023

- Inflation och reallöneutveckling över tid
- Läget inför avtalsrörelsen 2023
- Möjliga scenarier för framtiden
- STs lönepolitiska plattform

# **Avtalsrörelse 2023**

**Läget inför avtalsrörelsen 2023**

# Läget inför avtalsrörelsen 2023

- **Konjunkturinstitutets prognos**
  - Hög inflation ger lågkonjunktur (sep 9,7% från 9,0%)
  - Viktigast att få ner inflationen (styrräntan sep 1,75% från 0,75%)
- **Facken inom industrin - cirka 450 avtal ska omförhandlas under 2023**
  - 21 dec 2022: parterna inom industrin växlar avtalskrav.
  - Från jan- 2023 förhandlingar, industriavtalen löper ut den sista mars 2023
  - 1 april 2023: nya märkessättande avtal

# Läget inför avtalsrörelsen 2023

Facken inom industrin - avtalspolitisk plattform  
(förslag den 31 oktober 2022)

- Uppväxlad löneökningstakt på **4,4 procent**
- Avsättningar till **deltidspension/flexpension**
- En särskild **satsning på höjning av avtalens lägstalöner.**
- Utgångspunkten för avtalskraven är ett **ettårigt** avtal.

# 09:30 - Vad händer i omvärlden

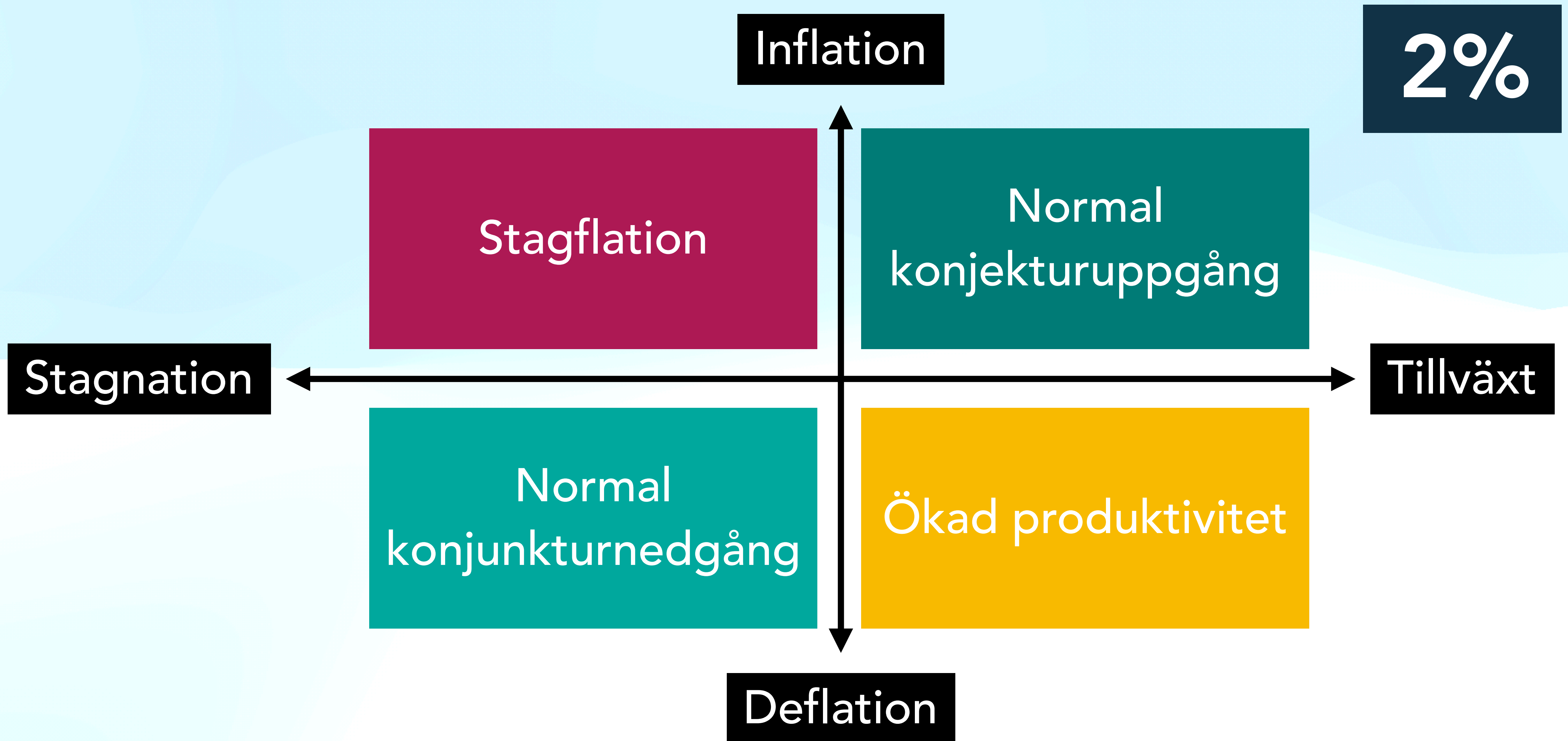
## Avtalsrörelse 2023

- Inflation och reallöneutveckling över tid
- Läget inför avtalsrörelsen 2023
- Möjliga scenarier för framtiden
- STs lönepolitiska plattform

# **Avtalsrörelse 2023**

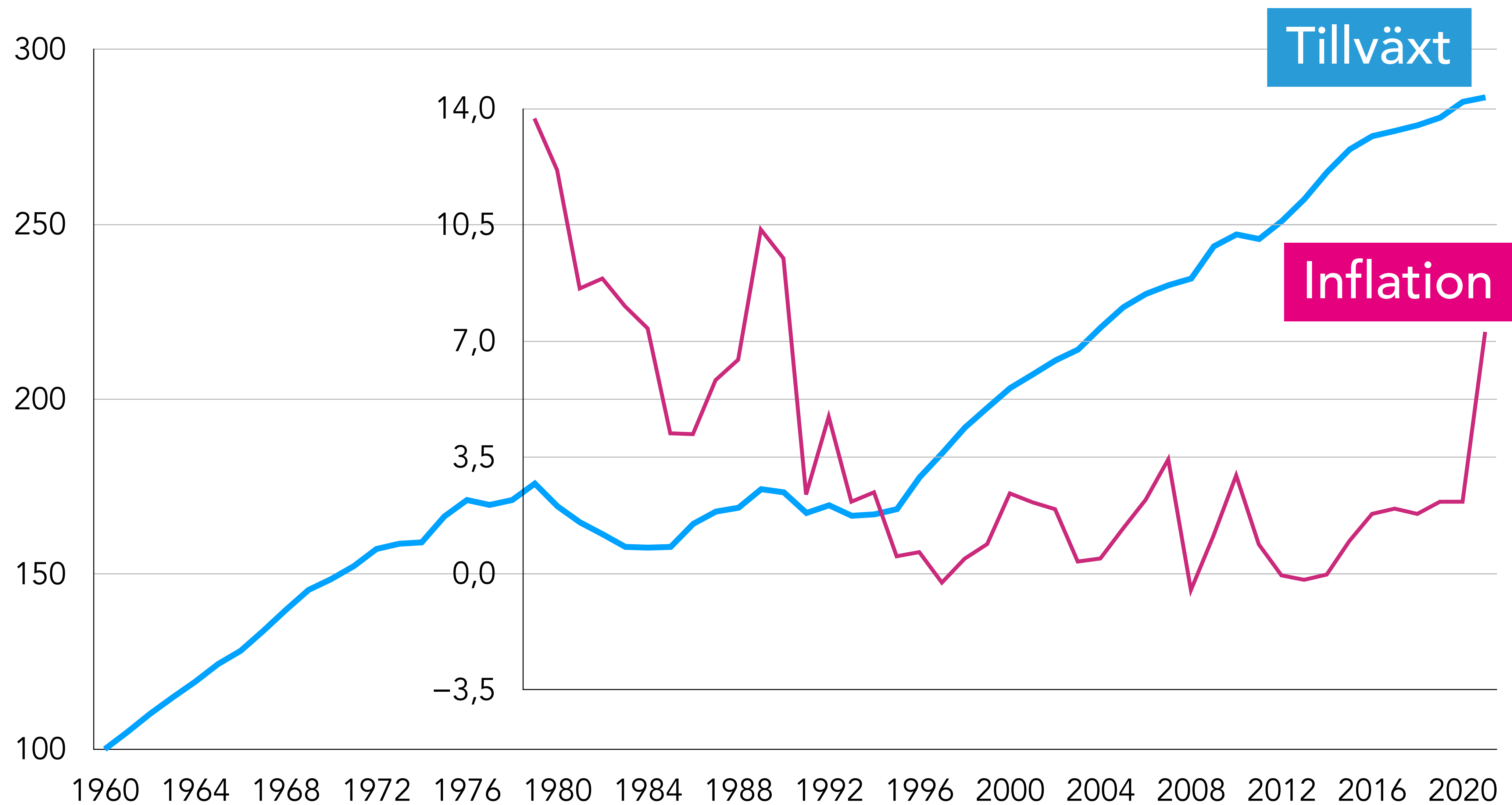
**Möjliga scenarier för framtiden**

# Möjliga scenarier för framtiden





# 80-talskrisen



# Hur 80-talskrisen hanterades

- **Stabiliseringsavtal - RALS 1991-93**
  - Först lönestopp för alla
  - Sedan låga nominella löneökningar
- **Riksbankens inflationsmål och penningpolitiken (1995)**
  - 2% +/- 1%
  - Prisstabilitet
- **Industriavtalet märkessättare (1997)**
  - Lägre nominella och högre reala löneökningar

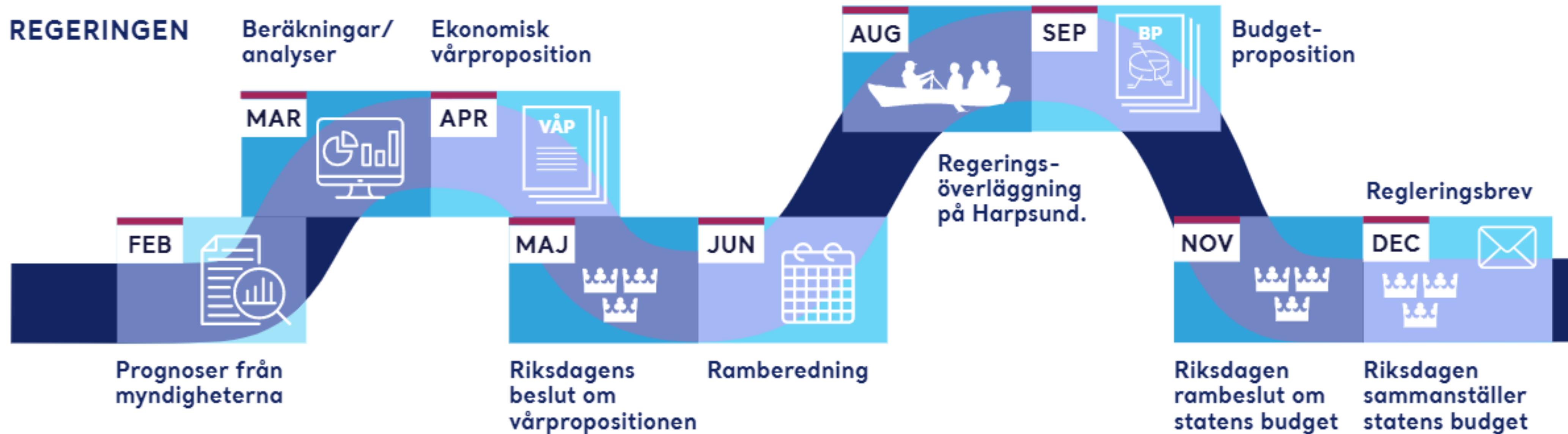
# Hur nuvarande kris bör hanteras

- **Viktiga skillnader mot 80-talskrisen**
  - Arbetslösheten ökar ännu inte
  - Historiskt hög arbetskraftsbrist
- **Andra förutsättningar**
  - Industriavtalet fanns inte
  - Omställningsavtal
  - Inledningsvis snabb återhämtning efter pandemin
- **Centralbankernas förändrade roll**

# Hur nuvarande kris bör hanteras

- **På central nivå (Centrala förhandlingar)**
  - Så högt märke som möjligt ("oenighetsutrymmet")
  - Krav på kompensation för myndigheternas fördyringar
  - Krav på att slopa/göra om produktivitetsavdraget
- **På lokal nivå (Chalmers)**
  - Så mycket lokala löneökningar som budgeten tål
  - Centrala avtalet är byggt för lokal lönebildning
  - Arbetsgivarens budget sätter gränserna, men kan påverkas

## REGERINGEN



Insamlingsfas

Formuleringsfas

Förhandlingsfas

Implementeringsfas

## CENTRAL NIVÅ

Bidra till insamling/  
Påverka AG  
Budgetäskande

Förbered lokal  
revision med AG  
och medlemmar

Stötta centrala  
förhandlingar med  
info/kommunikation

Genomför lokala  
förhandlingar

## LOKAL NIVÅ

# 09:30 - Vad händer i omvärlden

## Avtalsrörelse 2023

- Inflation och reallöneutveckling över tid
- Läget inför avtalsrörelsen 2023
- Möjliga scenarier för framtiden
- STs lönepolitiska plattform

**Avtalsrörelse 2023**

**STs lönepolitiska plattform**

# STs lönepolitiska plattform





# STs lönepolitiska plattform

1. Du ska veta **varför** du har den lön du har.
2. Du ska **kunna påverka** din lön, bland annat genom **löne- och utvecklingssamtal**.
3. Din lön ska vara **sakligt grundad** och spegla **arbetets innehåll**, ditt **ansvar**, **resultat**, **erfarenhet** och **kompetens**, bland annat genom utbildning.
4. Din lön ska **fastställas i kollektivavtal**. Då fortsätter din lön att öka, även i tider med sämre ekonomi.

# STs lönepolitiska plattform

5. När du **nyanställs** ska din lön sättas **så högt som möjligt**.
6. Du ska ha en arbetsmiljö **fri från diskriminering**.
7. Vår utgångspunkt är att du liksom **alla anställda** bidrar till **verksamhetens utveckling**.

# STs lönepolitiska plattform

Din lön ska vara **sakligt grundad** och spegla **arbetets innehåll**, ditt **ansvar**, **resultat**, **erfarenhet** och **kompetens**, bland annat genom utbildning.

Du ska ha en arbetsmiljö **fri från diskriminering**.

När du **nyanställs** ska din lön sättas **så högt som möjligt**.

# STs lönepolitiska plattform

> Din lön ska vara **sakligt grundad** och spegla **arbetets innehåll**, ditt **ansvar**, **resultat**, **erfarenhet** och **kompetens**, bland annat genom utbildning.

Lönen ska till största delen avgöras av **vilka krav som ställs på arbetet**, det vill arbetet säga **hur svårt** ett arbete är. Det är **behoven i verksamheten** som är utgångspunkt för vilka krav som ställs på ett arbete. Arbetets svårighetsgrad beror på **vilka kunskaper och färdigheter**, **vilket ansvar** och **vilken ansträngning** som utifrån verksamheten krävs av arbetet.

Lönen ska också sättas utifrån **hur arbetet utförs**, det vill säga din **skicklighet** och ditt **arbetsresultat**. Det är detta som är **grunden för löneskillnader mellan anställda** som har likvärdigt arbete.

Slutligen ska lönen också bero på vad motsvarande **arbeten i omvärlden betalas**.

# STs lönepolitiska plattform

> När du **nyanställs** ska din lön sättas **så högt som möjligt**.

**Nyanställdas löner ska sättas så högt som möjligt.** Anställningslönen är avgörande för din lönenivå under hela anställningen.

Att gå upp i lön på ett stort sätt efter anställningen **kräver ofta att man byter jobb**. Om din lön blir för låg vid anställningen är det **svårt att rätta till** den eftersom det ofta sker i **hård konkurrens med väl motiverade löneökningar** för redan anställda.

Ett av de bästa sätten att **öka värdet på ett yrke** är att **höja lönenivån**. Det är nästintill **omöjligt att åstadkomma i årliga lönerevisioner**.

Det **kan kännas orättvist** för redan anställda att **yngre får löner som det tagit många år för andra att få**. Det är fullt begripligt, men **ingen vinner på att hindra höga ingångslöner**.

# STs lönepolitiska plattform

> Du ska ha en arbetsmiljö **fri från diskriminering**.

Att **lönesättningen** uppfattas som **rättvis** av alla på en arbetsplats är den bästa garantin för att lönesättningen bidrar till bättre verksamhet.

En **lönesättning** som **utgår från kraven** (svårighetsgraden) i arbetet, hur **arbetet utförs** (skickligheten) och **hur motsvarande arbete lönesätts på andra håll**, är viktig både för att den kan uppfattas som rättvis av alla på en arbetsplats, men också för att den är bra för verksamheten.

Lönerna ska vara **jämlika** och **jämställda**. **Inga löneskillnader ska förekomma** till följd av **skillnader i kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, könsidentitet, funktionshinder eller religion**.

## 10:15 - Vad händer på Chalmers

- Uppdatering av **Chalmers kollektivavtal**
- Lokala AO-träffar
  - Vakanser: DoIT, IMS, M2 (2023)
  - Zoom grupprum

# Chalmers kollektivavtal

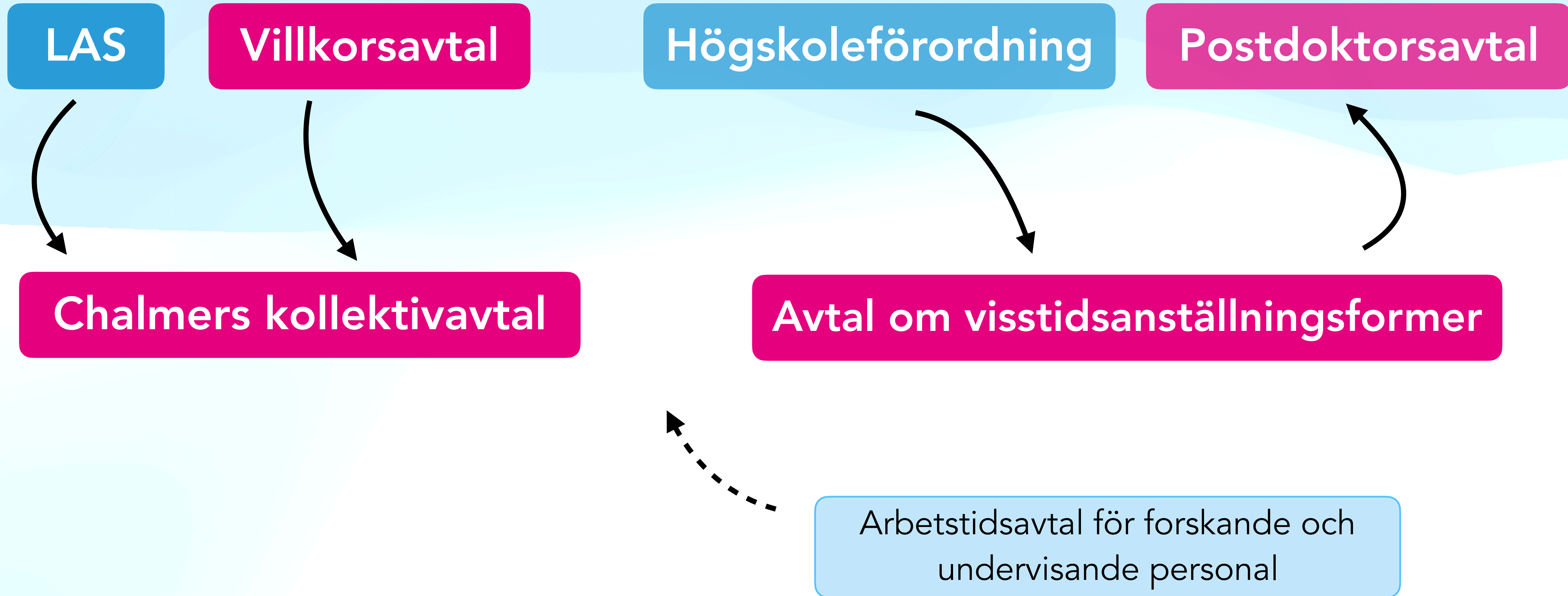


# Chalmers kollektivavtal

## Utformning av avtalet

- Nytt avtal gäller fr. o.m. **1 december 2022**
- Chalmers kollektivavtalade visstidsanställningsformer regleras i ett separat avtal
- Tydligare hänvisningar till LAS (t.ex. pensionsålder)
- Hänvisning till Villkorsavtalet i stället för duplicering av information

# Chalmers kollektivavtal



# Chalmers kollektivavtal

## Anställningsvillkor

- En harmonisering mot Villkorsavtalet (t.ex. reglering av löneavdrag, ledighet under en del av dagen, fler förkortade arbetsdagar: halvdag på trettondagsafton, två timmars förkortad arbetstid på skärtorsdagen)

### **5 Kap Löneavdrag**

Löneavdrag regleras i enlighet med 6 kap. i Villkorsavtalen inom det statliga avtalsområdet.

### **Förkortade arbetsdagar**

Under följande arbetsdagar minskas den ordinarie arbetstiden med 4 timmar (halvdag):  
Trettondagsafton, Valborgsmässoafton, dagen före Alla helgons dag och den 23 december.  
Under skärtorsdagen minskas den ordinarie arbetstiden med 2 timmar.

# Chalmers kollektivavtal

## Anställningsvillkor

- Möjligheten till ledighet med lön utökas även för familjeangelägenhet som rör registrerad partner/sambos föräldrar.

### **1. Familjeangelägenhet:**

Ledighet kan beviljas enligt nedan och gäller endast närmaste släktkretsen, vilket avser make/maka, registrerad partner, sambo, barn, förälder, syskon, svärföräldrar, registrerad partners/sambos föräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar

- a) Sjukdomsfall av livshotande karaktär
- b) Dödsfall
- c) Begravning
- d) Bouppteckning eller arvskifte (endast om arbetstagaren är arvsberättigad)

# Chalmers kollektivavtal

## Anställningsvillkor

- Fler möjligheter till ledighet utan lön (t.ex. uppdrag inom industrin)

Ledighet utan lön kan beviljas under maximalt 6 månader för t.ex. statliga, kommunala och civilförsvarsinriktade uppdrag, uppdrag inom industrin, internationella uppdrag t.ex. SIDA eller för att pröva en annan anställning

# Chalmers kollektivavtal

## Anställningsvillkor

- Sparande av semester:  
Semestertillägget betalas för outnyttjade semesterdagar utöver 30 dagar.

### **28 a §**

Ej uttagna semesterdagar för innevarande år vilka medarbetaren inte har möjlighet att spara läggs ut ensidigt av arbetsgivaren.

# Chalmers kollektivavtal

## Anställningsvillkor

- Förenklade regler gällande uppsägningstid från arbetstagarens sida: Uppsägningstiden för en arbetstagare som varit anställd i tre år eller mer förlängs till tre månader. Denna bestämmelse gäller för uppsägningar efter 1 december 2022.

<b>Anställningstid</b>	<b>Uppsägningstid</b>
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	2 månader
mer än 3 år	3 månader

# Chalmers kollektivavtal

## Anställningsformer

- En tydligare åtskillnad mellan förordnanden och kollektivavtalade visstidsanställningar ("adjungerad lärare / professor" förordnande tas bort)
- Anställningsformen doktor avskaffas och det centrala avtalet om tidsbegränsad anställning som postdoktor tillämpas i stället.
- Förtydligande kring vad som gäller anställning som doktorand vid Chalmers tekniska högskola.



# Chalmers kollektivavtal

## Anställningsformer

- En harmonisering mot Högskoleförordningen när det gäller möjligheten till förlängning av doktorand-anställning över 8 år.

### **Tidsbegränsade anställningar**

1) En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges ovan, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring

inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.

## 10:15 - Vad händer på Chalmers

- Uppdatering av Chalmers kollektivavtal
- Lokala AO-träffar
  - Vakanser: DoIT, IMS, M2 (2023)
  - Zoom grupprum

## Referenser

Kommer att finnas tillgängliga  
när denna presentation  
publiceras under:

[st.chalmers.se/nyheter/  
presentationer](https://st.chalmers.se/nyheter/presentationer)

**Tack!**