

ST medlemsmöte

5 maj 2023

<https://chalmers.zoom.us/j/62748969367>

**Årets lönerrevision, utfall,
utvärdering och erfarenheter**

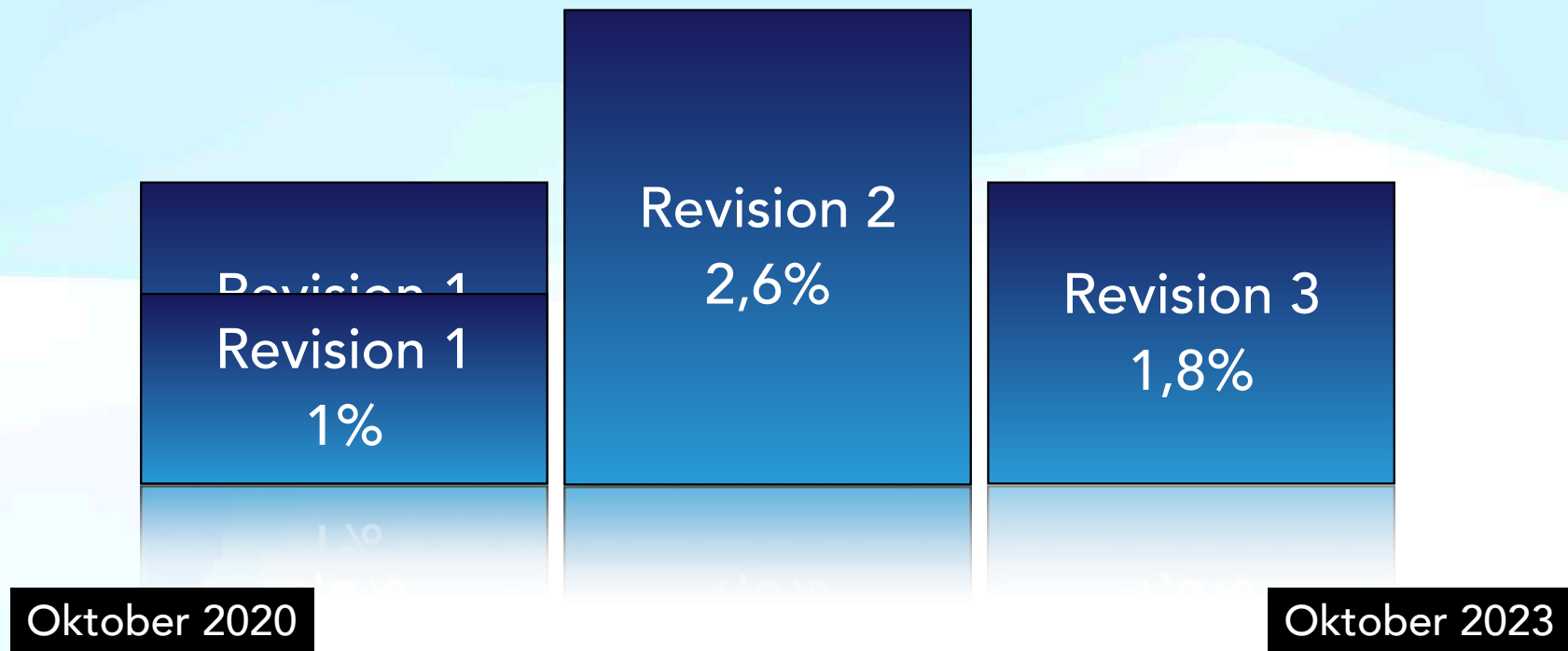
RALS 2022-2023

- 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 **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.

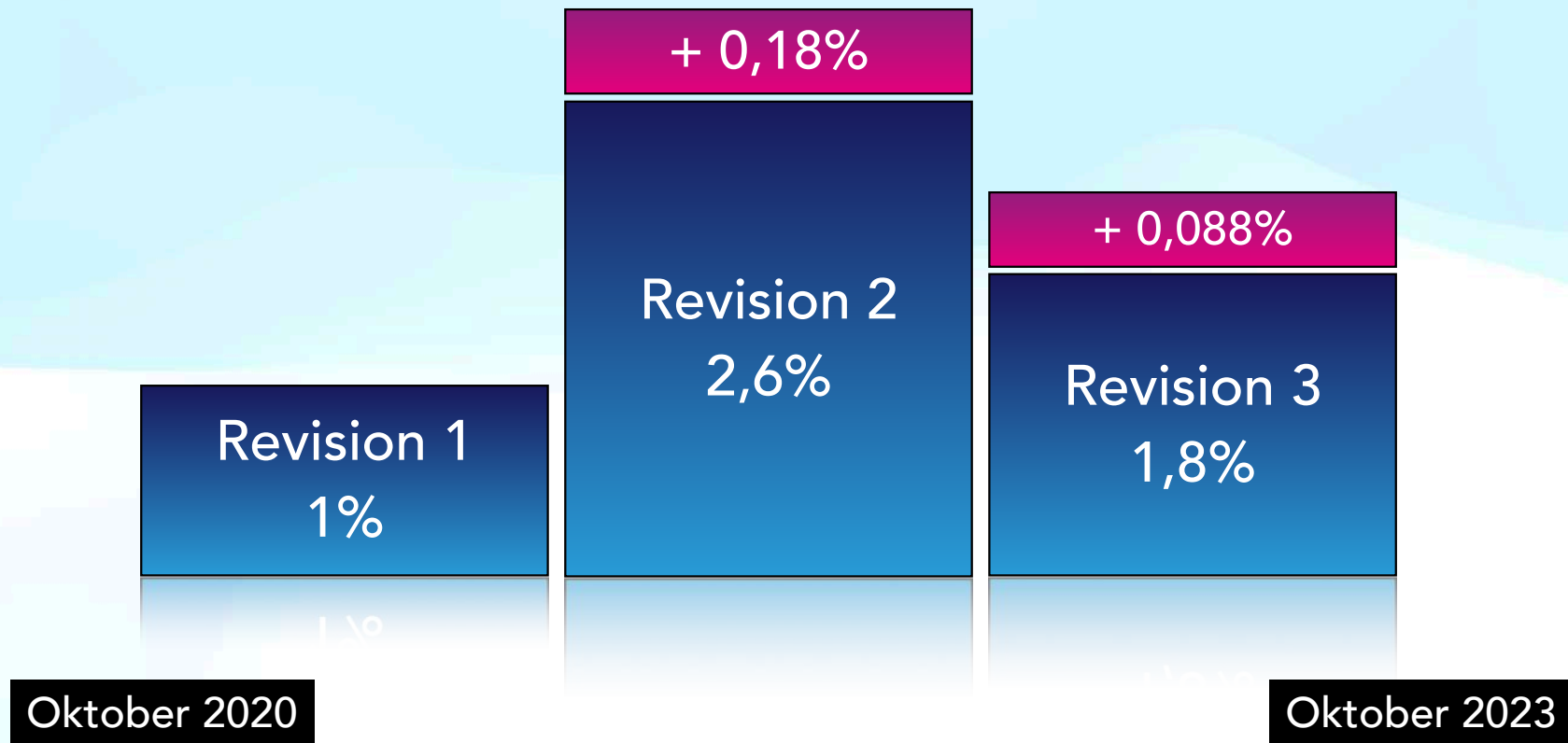
RALS 2022-2023

- RALS är till formen ett så kallat **processavtal**.
- Till skillnad från många andra löneavtal på arbetsmarknaden så specificerar **inte** RALS **löneökningarna i procent** eller några **individgarantier**.
- Det är i stället genom en **process** som man får svar på vilka löneökningar som behövs.
- Den här processen fokuserar på **förhandlingar på lokal nivå**.

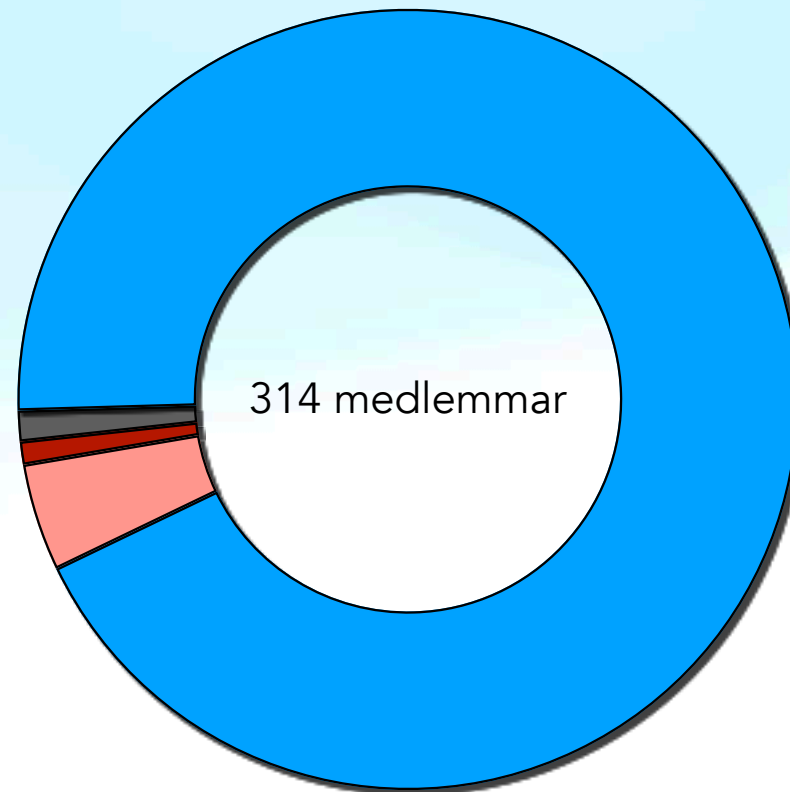
RALS 2020-2023



RALS 2020-2023

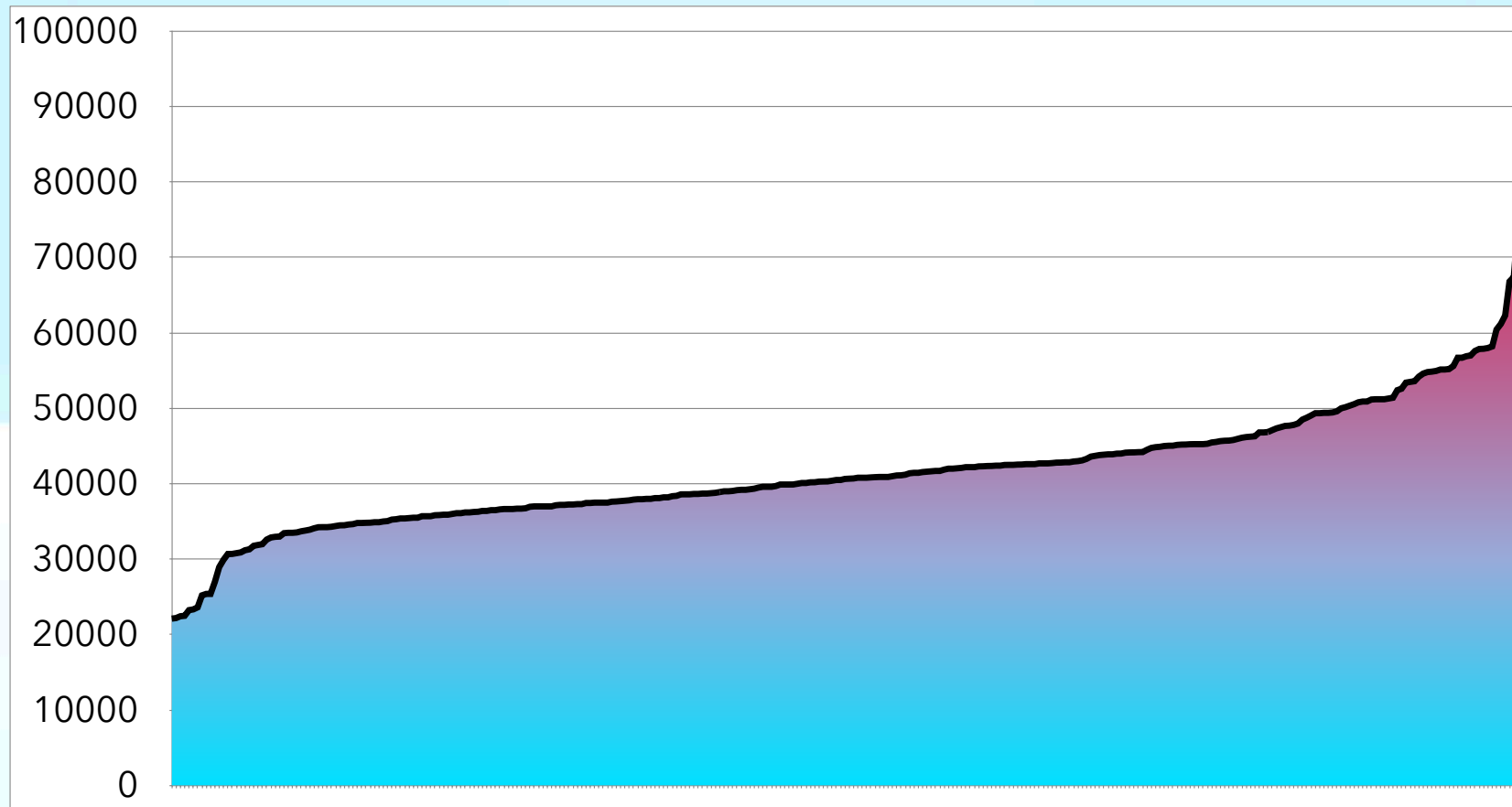


Fördelning överens / ej överens

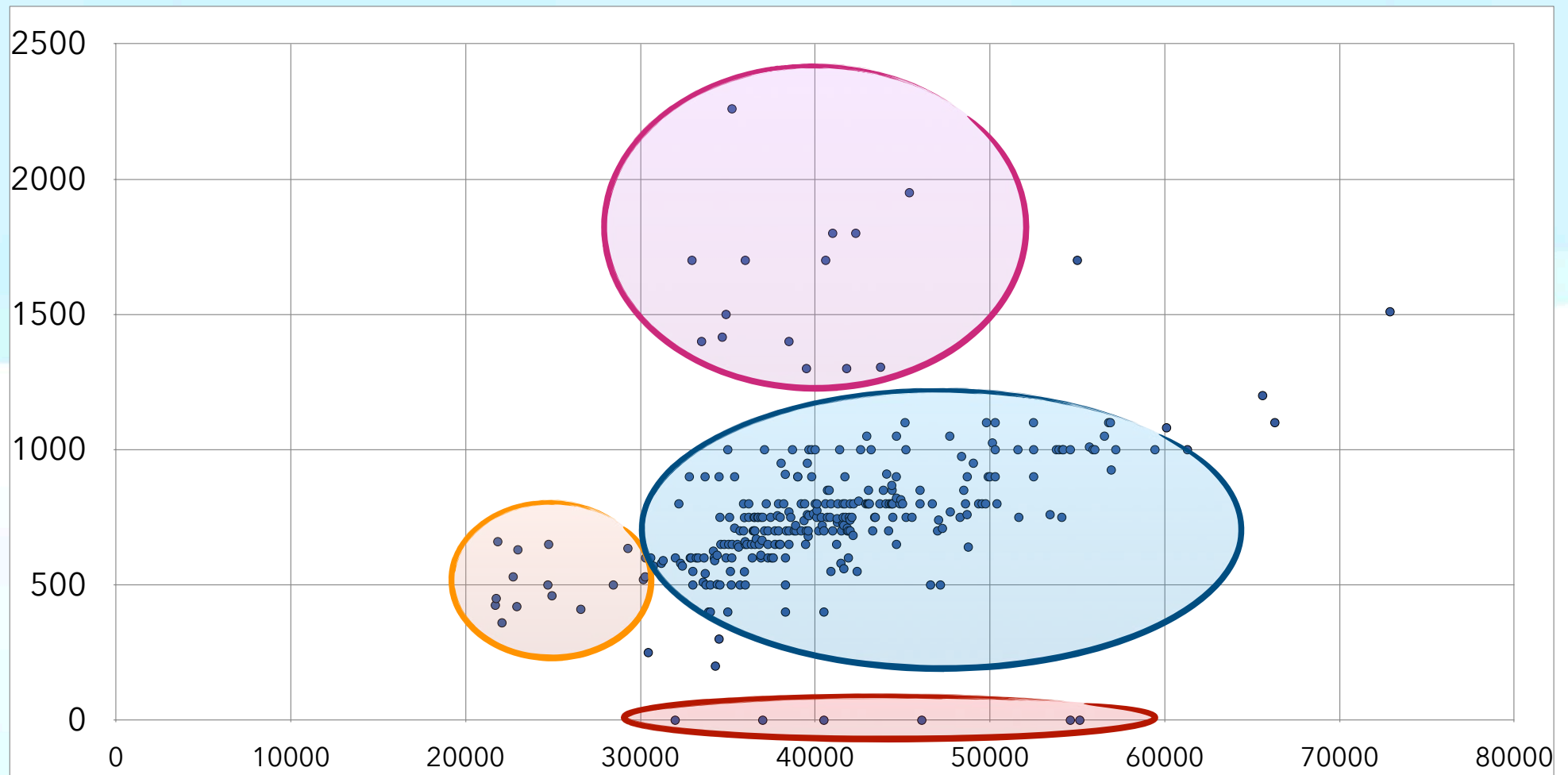


- Överens
- Ej överens
- Väl hävdad löneläge
- Slutat

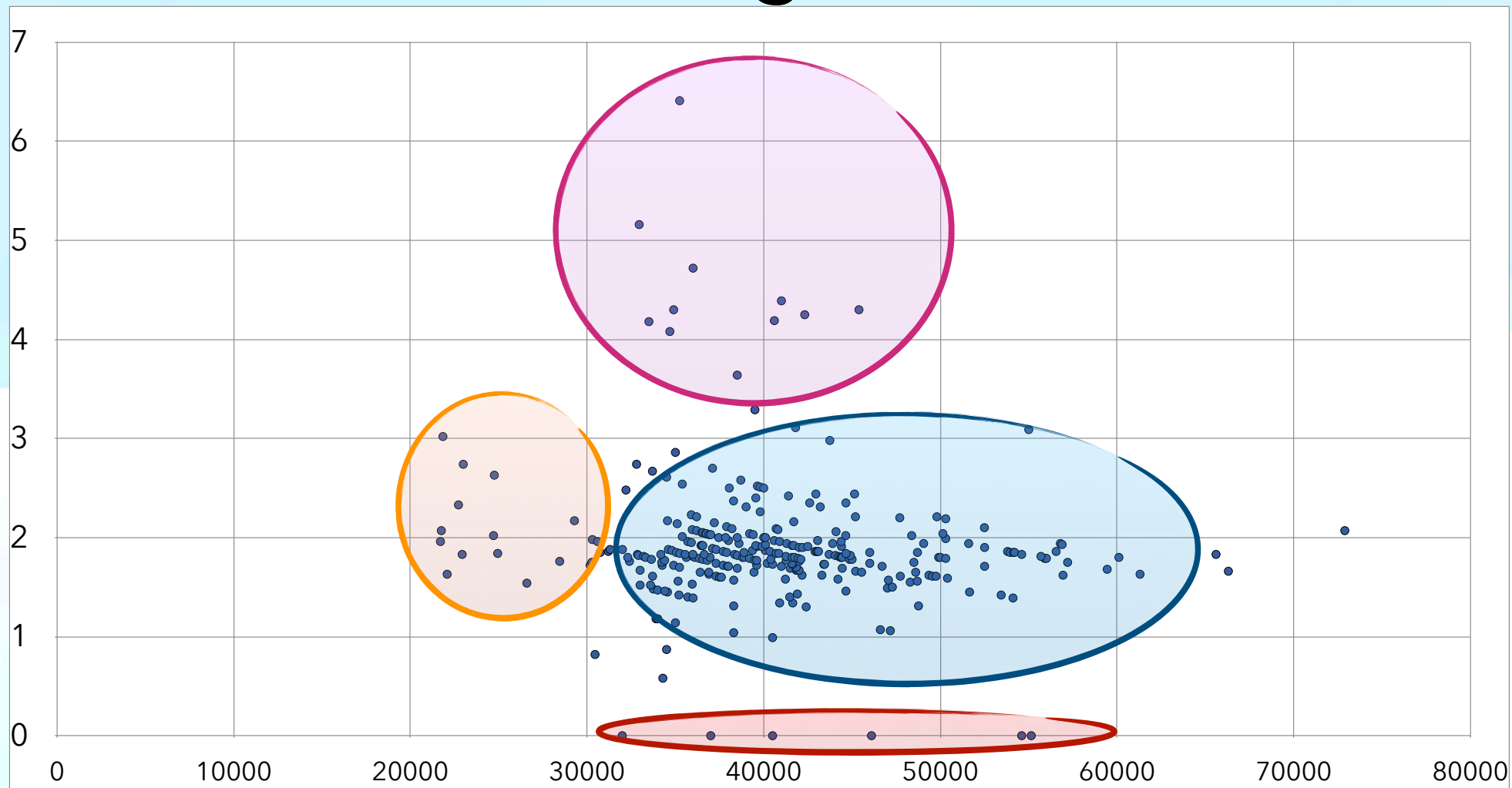
Lönespridning



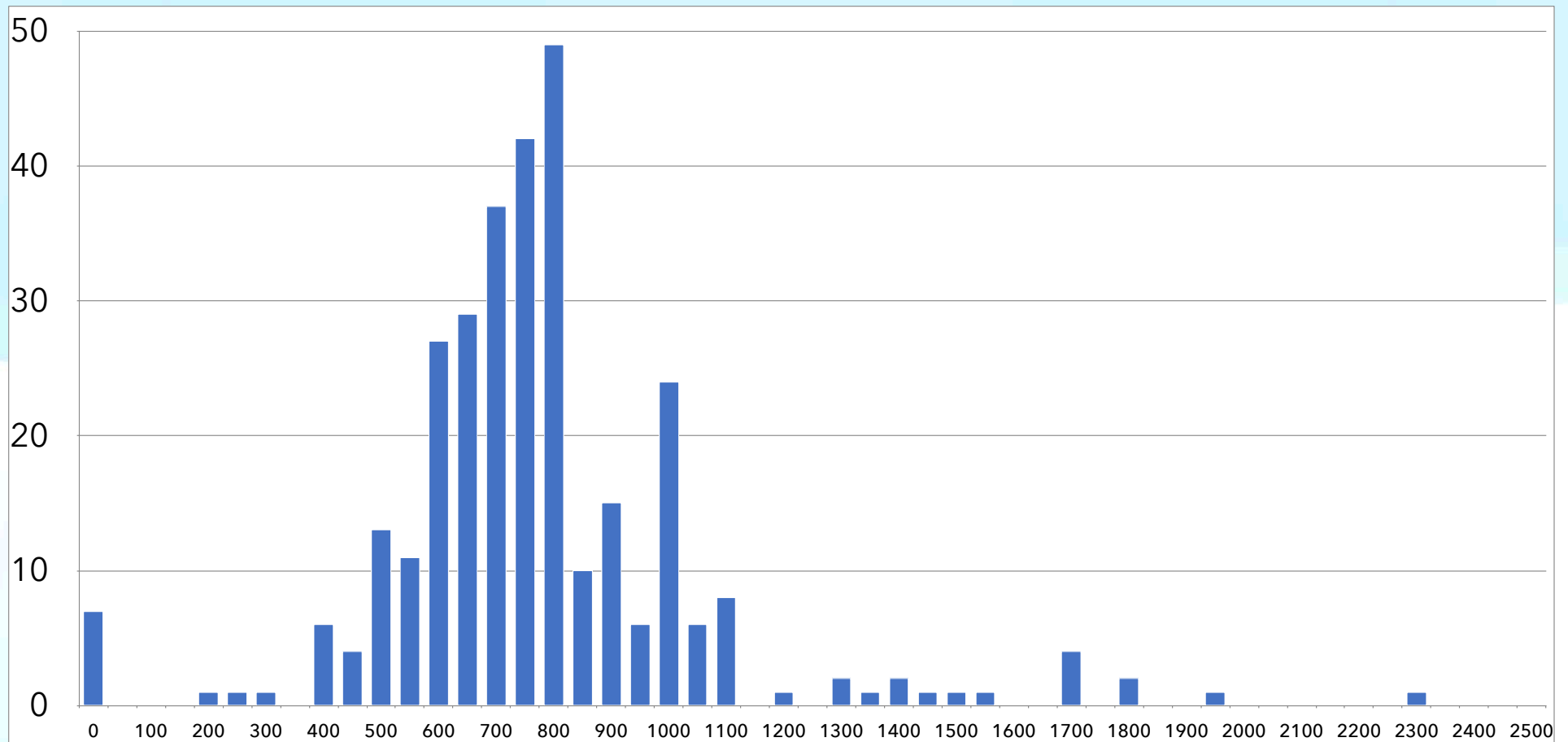
Löneökning (kronor / lön)



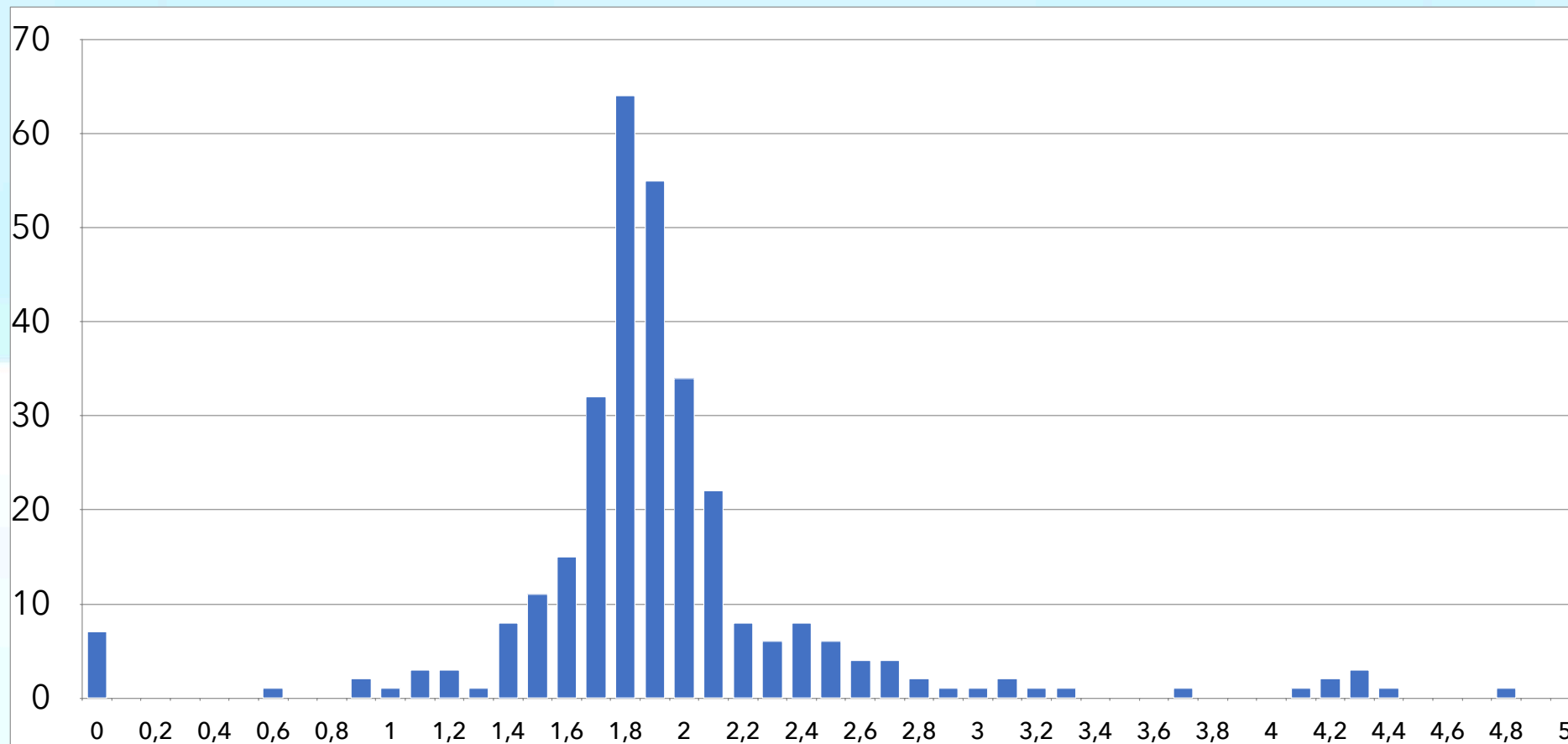
Löneökning (% / lön)



Fördelning påslag (i kronor)



Fördelning påslag (i procent)



Ej överens (vanliga orsaker)

- **Lönestrukturen:** om varför det finns löneskillnader på 1000-2000 kr finns med kollegor som utför samma arbetsuppgifter. Motivering saknas ofta varför det finns löneskillnader.
- **Felplacering i tjänstebenenämning:** de arbetsuppgifterna som utförs stämmer inte överens med namnet på tjänsten, då blir förväntningarna otydliga.
- **Återkopplingen** från lönesättande chefer ger inga indikationer om prestationer är under-, över förväntat eller förväntat. Ingen analys om lönenivåer inom gruppen och i helheten har förmedlats som kan hjälpa till att motivera ett lönepåslag. Ingen information hämtas från uppdragsgivare, projektledare.
- **Förväntningarna** på medarbetaren är inte dokumenterade. Vissa säger att de arbetar helger och kvällar, eller på semester, men får ingen extra prestationspåslag på grund av det, vilket tyder på en osund arbetsmiljö.

Ej överens (vanliga orsaker)

- **Individuell målsättning:** otydlig koppling mellan målsättning och prestationsbedömningen.
- **Inga tydliga karriärvägar** (speciellt hos administratörer): enligt lönesättande chefer finns inget att göra för att komma upp i lön mer än att byta jobb, som med modellen med tariff löner
- **Begränsade möjligheter till kompetensutveckling**, i vissa fall har inte överenskomna kompetenshöjande kurser haft någon betydelse i lönesättningen
- **Brister i processen:** Ingen kalibrering görs mellan chefer eller avdelningar, grupper som har presterat över förväntningarna får inga extra påslag. Andra samtalen uteblir utan motivering. Enbart ett lönesättande samtal genomförs, utan att medarbetaren fått möjlighet att påverka.

Ej överens (åtgärdsförslag)

- **Lönestrukturen:** genomföra en löneöversyn för berörda medarbetare och justera löner eller motivera löneskillnader och förklara för medarbetaren vilka insatser som behöver göras för att komma upp i lön, alternativt byta tjänst.
- **Tjänstebenenämning:** göra en analys av de faktiska arbetsuppgifterna, justera tjänstebenenämningen och göra en översyn av BESTA-koder för berörda medarbetare.
- **Återkoppling:** beskriva hur lönefördelningen ser ut inom gruppen (inom enheten eller över hela Chalmers) och utifrån löneutrymmet förklara för medarbetaren vad en "under förväntad", "förväntad", eller "över förväntad" prestation innebär i kronor. Koppla ihop påslag och prestation, och kommunicera det på ett transparent sätt.
- **Förväntningar:** beskriva de uppgifter som ingår i tjänsten enligt anställningsavtalet eller annat avtal, komma överens om hur toppar i verksamheten ska hanteras och hur övertid ska tas ut. Vid flexibel arbetstid, se till att flexitidsbanken inte fylls utan möjlighet till återhämtning, fritid.

Ej överens (åtgärdsförslag)

- **Individuell målsättning** I medarbetarsamtalet komma överens om vilka mål som uppfylls ger högre lön. Dokumentera så att det blir tydligt om målen uppfylls eller inte. På längre sikt förenkla lönekriterier och se över processen.
- **Karriärvägar:** informera medarbetaren om vilka möjligheter till utveckling som finns inom den befintliga tjänsten som ger högre lön, alternativt uppmuntra medarbetaren att söka en annan tjänst.
- **Kompetensutveckling:** komma överens vid kommande medarbetarsamtalet om vilka utbildningar som kan leda till en kompetenshöjning och en förändring av tjänsten med högre lön. Tydligt förklara vilka utbildningar som betraktas som en normal del av kompetensutvecklingen för den befintliga tjänsten.
- **Brister i processen:** inga kortsiktiga lösningar på helheten men en extra utbildningsinsats för berörda chefer.

Ej överens (uppföljning)

Protokoll fört vid slutförhandling mellan Chalmers tekniska högskola AB (för Chalmerskoncernen, nedan kallad Chalmers) och Fackförbundet ST.

§ 3. Parterna enas om att den återkoppling och de handlingsplaner som överenskommits vid förhandlingarna ska genomföras i enlighet med detta. En uppföljning ska ske senast 31/5, 2023.

Förbättringar i processen

Otydlighet kring rollerna:

- Vem bestämmer om lönen i övrigt: HR, facket, chefen?
- Vad händer efter förhandlingarna?
- Vem ansvarar för återkopplingen till medarbetare?

Diskussioner om lönestruktur:

- Procent vs. kronor
- "Hög lön" / förväntningar, "väl hävdad löneläge"
- Ett längre arbetsliv?

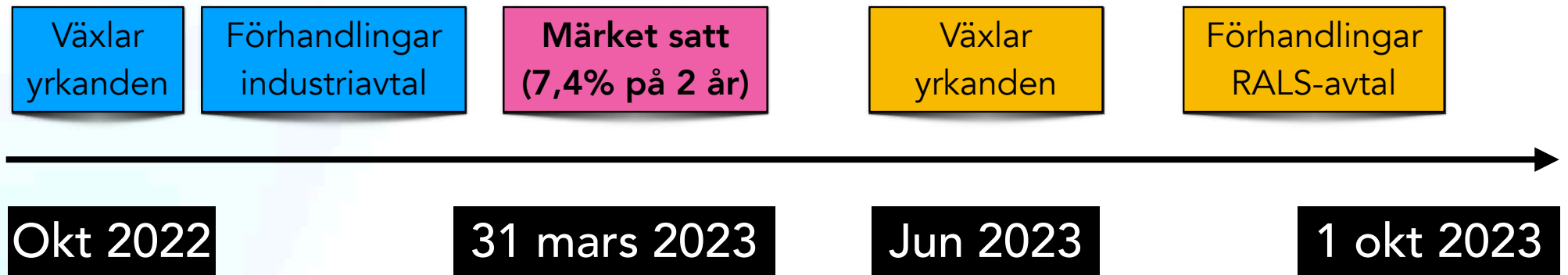
Uppdatering Avtal 2023

AVTAL

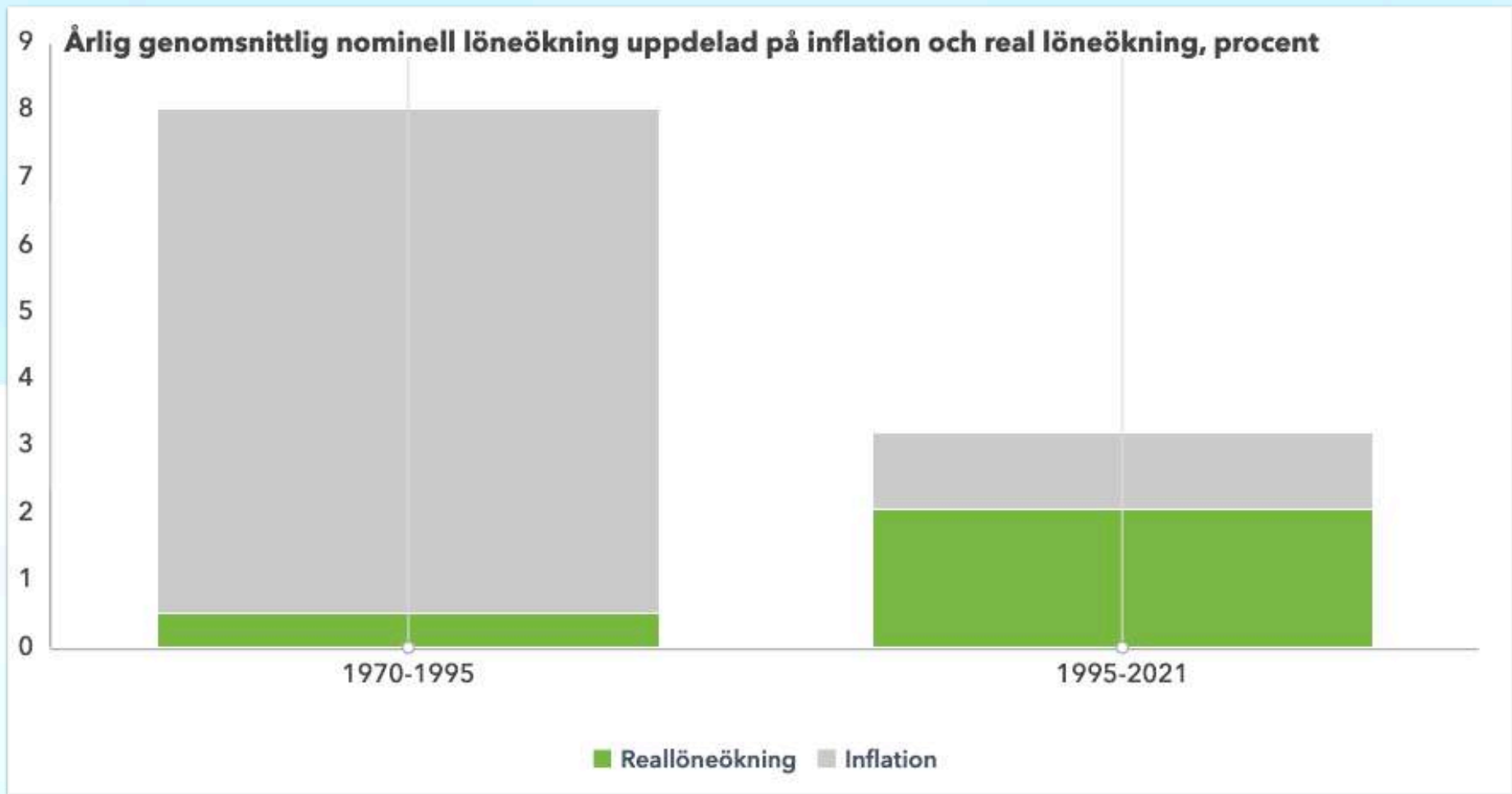
2023

Avtalsrörelsen 2023

Löneökningarna som fastställs i **Industrins löneavtal** utgör det så kallade "**märket**" som fungerar normerande för löneutvecklingen på svensk arbetsmarknad.



Löneutveckling och inflation



Läget inför avtalsrörelsen 2023 (per december 2022)

- **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 (per december 2022)

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.

Märket 2023 satt

Löneökningarna som fastställs i **Industrins löneavtal** utgör det så kallade "**märket**" som fungerar normerande för löneutvecklingen på svensk arbetsmarknad.

Fredagen den **31/03/2023** blev **industrins löneavtal** klart, där parterna enades om en **löneökning på 7,4 procent** under en **tvåårsperiod**.

Under det första året kommer ökningarna att vara **4,1 procent** och under det andra året **3,3 procent**.

Det kommer därmed även påverka förutsättningarna för STs förhandlingar under avtalsrörelsen. ST avtal **löper ut 1 oktober 2023**.

Yrkanden mellan Fackförbundet ST och AgV **växlas i juni 2023**.

RALS - samarbetsavtalets utgångspunkter

De centrala parterna är vidare överens om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet ska **bidra till samhällsekonomisk balans** och **inte störa det konkurrensutsatta näringslivets** strävanden om en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

Avtalsperiodens längd

§ Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet för en avtalsperiod som omfattar tiden fr.o.m. den ____ t.o.m. den ____.

RALS - samarbetsavtalets utgångspunkter

3 § En utgångspunkt för detta ramavtal är **Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet**. Genom Samarbetsavtalet har de centrala parterna tagit ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden.

Samarbetsavtalet syftar till att centrala och lokala parter i samverkan ska kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med **upprätthållande av arbetsfred**.

17 § (förhandlingsprotokoll RALS 2020-2023)

Samarbetsavtalet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O har upphört att gälla. Det ändrar inte den avsikt som parterna har med RALS 3 §. Detta ska omhändertas under avtalsperioden.

Ett särskilt krav – siffror i avtalen

I avtalsrörelserna arbetar ST för att medlemmar ska få bättre lön genom kollektivavtal. Det skiljer sig från många andra fackförbund.

Bakgrunden till det är att många av våra medlemmar jobbar inom staten.

Genom att skriva in **siffran i kollektivavtalet** vill ST skydda våra medlemmar mot det så kallade **produktivitetsavdraget** – att myndigheternas anslag successivt krymper utifrån ett antagande om ständiga effektiviseringar.

Om vi inte hade siffran att luta oss mot hade förmodligen våra medlemmars löner också "**effektiviserats**". Vi går inte med på att de statsanställda ska betala för statens besparingar.

STs lönepolitiska krav

Skrota de generella besparingarna i staten. Vi vill att regeringen tillsätter en statlig utredning med syfte att ta fram ett ny pris- och löneomräkningsmodell med ett slopat produktivitetsavdrag.

Effektivisering och utveckling ska ske utifrån varje myndighets förutsättningar. Därför behöver regeringens styrning bli mer tillitsbaserad. Myndigheterna ska ha ett tydligt ägarskap över det fortlöpande utvecklingsarbetet. Det utesluter inte att regeringen kan använda sig av andra styrmedel, som regleringsbrev eller regeringsuppdrag, för att driva igenom specifika förbättringar eller för att främja samverkansinsatser.

Involvera medarbetarna tydligare när det kommer till utveckling av verksamheten. Anställda på myndigheter är experter på sin verksamhet och hur den utförs på bästa sätt. Att tydligare ge dem inflytande och ansvar för att komma på och genomföra förbättringar är mer effektivt än detaljstyrning uppifrån.

STs lönepolitik

Fackförbundet STs lönepolitik

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** – utifrån bland annat **ansvar, resultat, erfarenhet** och **kompetens**.
4. Din lön ska **fastställas i kollektivavtal**. Då fortsätter din lön att öka, även i tider med sämre ekonomi.
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**.

Individuell lönesättning

Morot som motiverar?

<https://www.publikt.se/fordjupning/pa-djupet/morot-som-motiverar-21209>

I dag förhandlar varannan ST-medlem på myndigheterna **direkt med chefen om sin lön**, enligt förbundets medlemsundersökning från december 2017.

Processen för lönesättning har förändrats radikalt sedan statstjänstemännen fick förhandlingsrätt **1966**. Då skrev centrala fackliga ombudsmän och det nybildade Statens avtalsverk ett avtal om lönenivån för varje statlig tjänst – ett dokument på omkring 1 000 sidor.

Det var först **1989** som ST skrev på ett kollektivavtal om **övergång till individuella löner** för myndigheternas anställda. Samtidigt slopades löneplanen med tjänstebeteckningar, och **lönerna angavs i stället i kronor**.

Tidslinje – Från tarifflönen till individfokus

1935

En löneplan med fasta lönetariffer införs i staten, där de anställda placeras in i en viss lönekategori, löneklass och lönegrad. Löneökningarna sker automatiskt genom uppflyttning till högre lönegrad efter viss tid.

1966

Statstjänstemännen får förhandlingsrätt och konflikträtt. Alla förhandlingar om löner genomförs på central nivå mellan Statens avtalsverk och de fackliga organisationerna.

1977–1978

Fördelningen av de statsanställdas lönepott har successivt delvis flyttats ned till de enskilda myndigheterna. Avtal sluts om formerna för till detta.

1992

Ett verktyg för lönestatistik, tjänstenomenklatorsystemet TNS, införs. Den har en grov indelning av olika befattningar, vilket möjliggör löneanalyser.

1989

Lönegradssystemet i statsförvaltningen avskaffas och individuell, differentierad lönesättning börjar successivt att införas. Löner i kronor anges för varje anställd.

1986

Fackförbunden för tjänstemän i kommuner och landsting träffar avtal med arbetsgivarna som innebär att en övergång till en mer individuell lönesättning påbörjas.

1994

Statens arbetsgivarverk ombildas till Arbetsgivarverket, som organiseras som en förvaltningsmyndighet och en medlemsorganisation. Statens arbetsgivarpolitik delegeras till myndighetscheferna.

2001

Arbetsgivarverket träffar ett avtal med förhandlingsorganisationen Saco-S utan siffror för löneökningarnas storlek, som också öppnar för att fack och arbetsgivare på myndigheterna kan komma överens om att lönerna sätts direkt i samtal mellan chef och medarbetare, "lönesättande samtal". På några myndigheter provas de kommande åren även en modell där ST-medlemmar har "lönesättningsamtal", men där lönen sedan fastställs i en kollektivavtalsförhandling.

2004

Offentliganställdas förhandlingsråd, OFR – där ST ingår – kommer överens med Arbetsgivarverket om att fack och arbetsgivare på myndigheterna ska kunna välja att använda modellen med lönesättande samtal om de är överens om det. ST avråder till en början från att använda modellen.

2017

I en medlemsenkät svarar 52 procent av ST-medlemmarna att deras lön bestämts i samtal med chefen. Mindre än var tredje, 29 procent, uppger att lönen satts i förhandlingar mellan ST och arbetsgivaren.

2010

Lönesättande samtal blir huvudmodell för medlemmar i Saco-S, högskolan undantagen. OFR och Seko godtar löneavtal med slopad individgaranti, och sifferlösa lokala avtal om parterna är överens.

2006

Domarna i landets domstolar får individuella, differentierade löner, sedan Domstolsverket drivit igenom en ny lönesättningsmodell trots fackförbundet Juseks motstånd.

Individuell lönesättning

Lönetabell och tarifflöner

Flygledare hör till de få grupper i Sverige som har lön **enligt tariff**.

Vid Luftfartsverket kommer flygledare och flera andra yrkesgrupper in på en viss nivå i ett tariffsystem – en lönetrappa – när de anställs. Deras löner ökar sedan både genom att värdet på tariffstegen höjs i lönerevisionerna och genom årliga uppflyttningar i tariffen under 18 års tid

*ST: Nyckeln är att ha avtal som är anpassade till verkligheten. Även tarifflöner, som gäller för bland andra **flygledare** och **doktorander**, kan ha en plats. Det är upp till lokala parter att avgöra. Men Arbetsgivarverket har vid flera tillfällen velat ta bort möjligheten att välja en sådan modell.*

Individuell lönesättning

Låglönesatsningen

<https://www.arbetsvarlden.se/unionen-om-laglonesatsningen-det-handlar-om-solidaritet/>

I avtalsrörelsen 2023 har industrifacken enats om en **låglönesatsning**. Främst LO-grupperna får del av satsningen. Men det finns också tjänstemannayrken som berörs. Och på omvägar kan yrken utanför industriavtalet påverkas.

Fackförbundet ST har **inga konstruktioner med lägsta löner i sina avtal**. Men Åsa Erba Stenhammar, förhandlingschef hos fackförbundet ST, säger att ST inte bara tittar på märkets nivå utan också kan vilja använda industriöverenskommelsens innehåll.

Åsa Erba Stenhammar kan tänka sig att ST kan komma att använda en **låglönesatsning som höjda lägsta löner** på samma sätt. Och kräva ett **visst krontalspåslag för lågavlönade istället** för procentpåslag. ST kallar det **krontalsskiva** och har använt kravet flera gånger.

Individuell lönesättning

Låga löner

Råd RALS 2020-2023 (Bilaga B)

Som i tidigare avtal räknas utrymmet vid oenighet fram genom dels en **procentsats**, dels "**dock lägst**" ett **visst krontal**.

Det innebär att medlemmar med löner under vissa nivåer ("brytpunkter") genererar det fasta krontalet till det utrymme som ska fördelas vid oenighet (vilket innebär att de **genererar en högre procentsats** än den som anges).

Individuell lönesättning

Hög lön / "väl hävdad löneläge"

Råd RALS 2020-2023 (7.4 samt Bilaga C)

Med "väl hävdad löneläge" menar ST att lönen ska **ligga över det lönespann som gäller för de aktuella arbetsuppgifterna**. Men en bedömning måste göras från fall till fall. Man måste fråga sig **vad skälet är till lönen** och titta på lönestrukturen för arbetsuppgifterna. Oftast är skälet till lönen att medlemmen är lönesatt utifrån **tidigare arbetsuppgifter och inte de aktuella**.

ST anser att det bara är **lönesättning av arbetsuppgifterna** och **inte prestationen** som kan avses med "väl hävdad löneläge". Är motivet enbart den anställdes prestation är det inte skäl att åberopa "väl hävdad löneläge"

Individuell lönesättning

Särskilda åtgärder

Råd RALS 2020-2023 (7.4 samt Bilaga C)

I avtalet finns ett krav på **särskilda åtgärder**, en särskild plan, för de medlemmar som får oförändrad eller en ringa förändring av lönen vid lönerrevisionen.

Om lokala parter inte lyckas enas kring vad som ska anses vara ringa löneökning så kan man höra av sig till de centrala parterna. **(På Chalmers: 0.8%)**

För att komma i fråga om särskilda åtgärder måste medlemmen först förklarat sig oenig vid det lönesättande samtalet.

Individuell lönesättning Återkoppling och uppföljningar

Förhandlingsprotokoll, lokal avtalsförhandlingar (Chalmers / ST):

§ 3. Parterna enas om att den återkoppling och de handlingsplaner som överenskommit vid förhandlingarna ska genomföras i enlighet med detta. En uppföljning ska ske senast 31/5, 2023.

Individuell lönesättning

Sammanfattning

Hittills har det varit arbetsgivaren som drivit på en **decentralisering** av lönesättningen. Men rollerna kan bli ombytta – att **facken försvarar tydligheten** medan arbetsgivarna tycker att **löneprocessen med individuella löner tar alldeles för mycket tid och resurser**.

*AG: Det är klart att man inte ska överarbeta, men vi ser lönesättningsprocessen som en del i **verksamhetsstyrningen**. Det behövs en återkommande dialog för att medarbetare och chefer ska få förståelse för både helheten och deras eget bidrag till den.*

Lönebildningsarbete

RALS 2020-2023

Ramavtal löner staten 2020 – 2023

Detta dokument innehåller det statliga löneavtalet, med råd, som gäller fram till den 1 oktober 2023.

Syftet har varit att tydliggöra och på så sätt underlätta det lokala arbetet. Redan till RALS 2012 togs det fram **partsgemensamma kommentarer** mellan OFR/S,P,O och Arbetsgivarverket.



Processen

- De lokala förhandlingarna innebär att de förtroendevalda från ST på en arbetsplats möter representanter från arbetsgivaren.
- I denna process görs en **gemensam inventering av hur lönerna ser ut** – och vad som **behöver göras med lönerna**, exempelvis för att arbetsgivaren ska kunna **behålla** och **rekrytera** personal.
- Samtidigt kan parterna enas om **konkreta kriterier** som ska styra den **individuella lönesättningen**.
- Vad ska en anställd ha åstadkommit för att få högre lön?

Processen

- Om ST och arbetsgivaren inte kan komma överens om nya löner finns det en **oenighetsbilaga** i RALS.
- Där anges ett **fastställt utrymme** som är den lägsta möjliga lönehöjningen för hela kollektivet, det vill säga alla medlemmar som omfattas av avtalet.

Processen

- När lönen för varje anställd slutligen ska sättas finns möjligheten att välja mellan **två metoder**:
 - lokala **partsförhandlingar** eller
 - **lönesättande samtal**.
- Det är viktigt att komma ihåg att båda metoderna ska landa i **samma resultat**, eftersom man har **samma kriterier** att förhålla sig till.

Olika nivåer

RALS (centralt avtal inom staten)

Lokalt avtal (Chalmers)

Chef - medarbetare

Individuell prestation, mål,
förväntningar

Siffror

Revisionsperioder

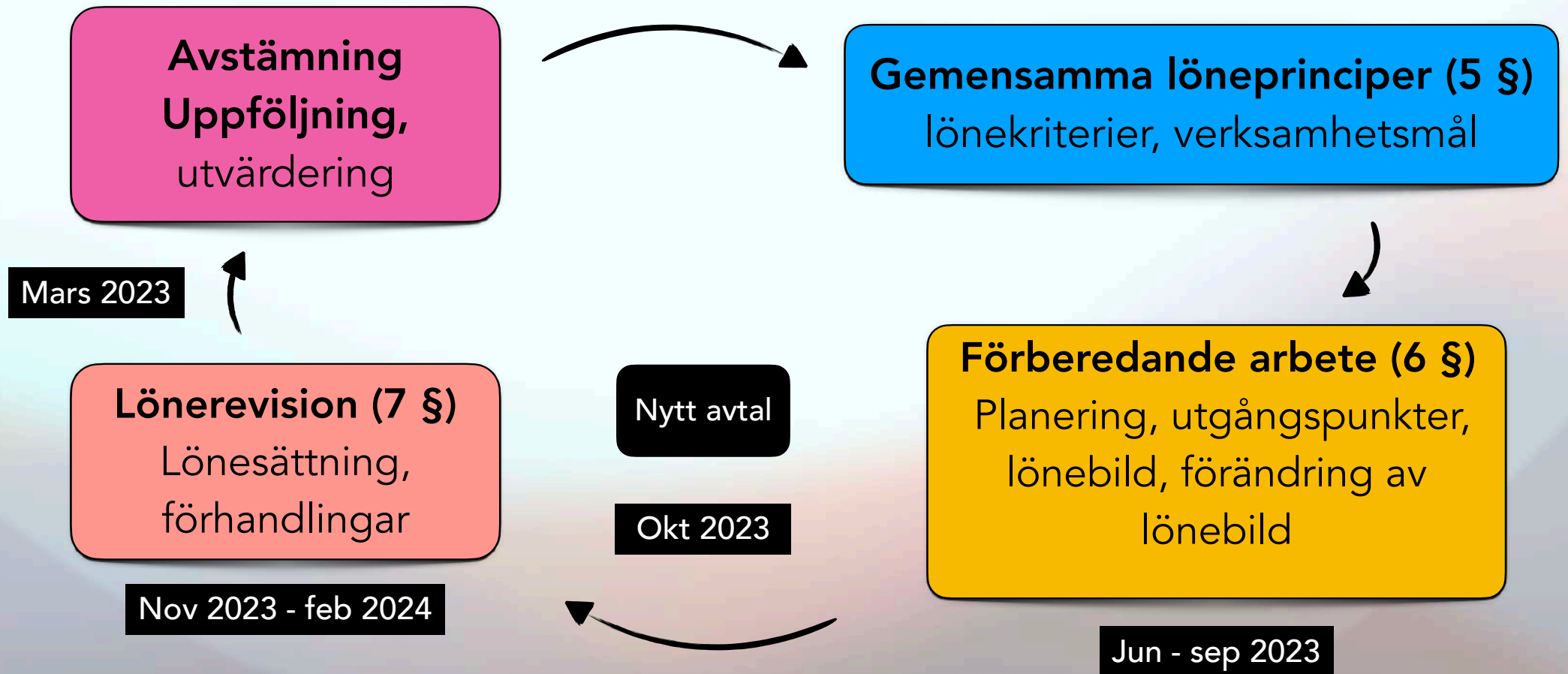
Löneprinciper

Fördelningsprinciper

Lönesättningsmodell

Individuell lönesättning

Löneprocessen (RALS)



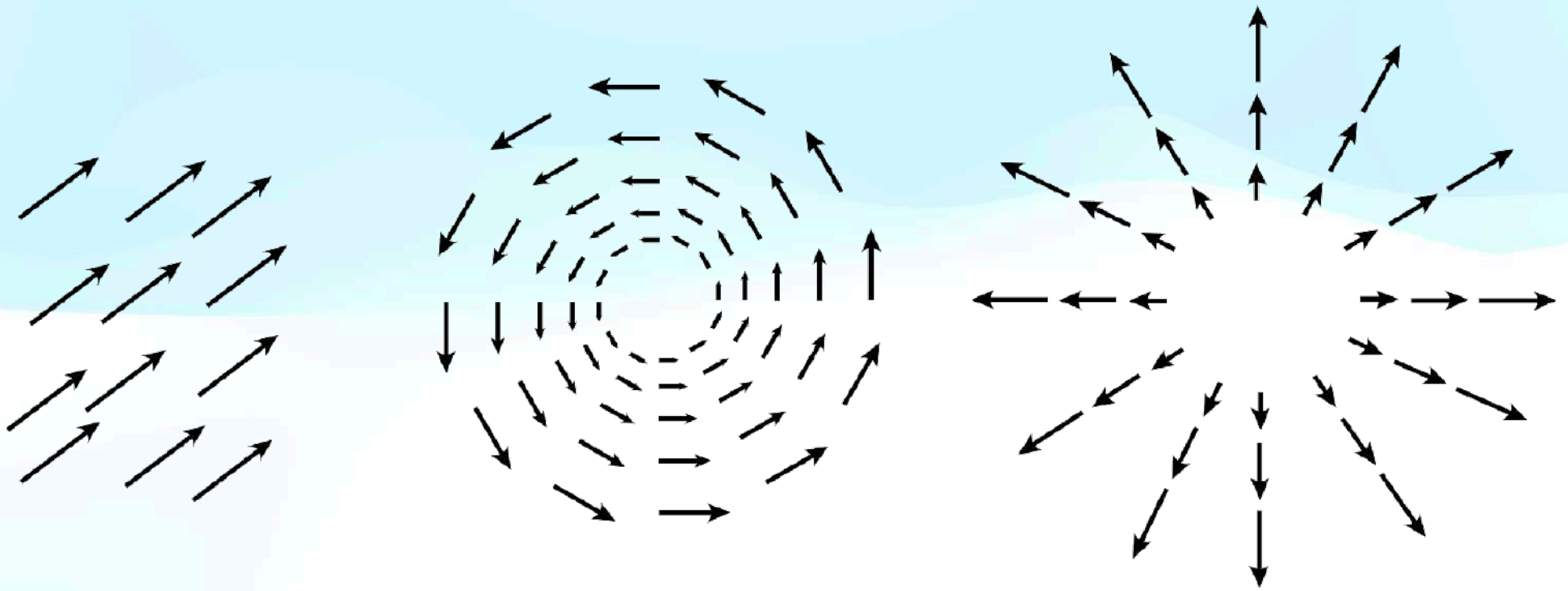
Gemensamma löneprinciper (5 §)

- **Lönebildning och lönesättningen ska medverka till ...**
 - att verksamhetsmålen uppnås
 - att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt
- **Genom att säkerställa ...**
 - Att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla nödvändig kompetens
 - Att engagemang, motivation och utveckling stimuleras

Gemensamma löneprinciper (5 §)

- En väl utvecklad lönesättning ...
 - som utgår från **sakliga grunder** är betydelsefull för en ändamålsenlig **differentiering** av lönerna.
 - det är **inte ett självändamål att differentiera löner** utan det måste gå hand i hand med att löner vilar på sakliga grunder och stöder **ändamålet med lönebildningen**

Gemensamma löneprinciper (5 §)



Verksamhetsmål, individuella mål

Gemensamma löneprinciper (5 §)

20-års strategi, KPI:er,
målsättningar på koncernnivå
(Stiftelsen, bolagsstyrelse)



Mål, PVU, VP
(Chefer)



Resultat
(Medarbetare)

Gemensamma löneprinciper (5 §)

- Lokala parter måste genomföra ett gemensamt arbete för att konkretisera och tydliggöra de **löneprinciper och lönekriterier** som ska gälla hos arbetsgivaren.
- Det är viktigt att chefen har **förutsättningar att klara av sin roll i lönesättningsprocessen**. Chefens **förmåga att kommunicera verksamhetsmål**, lönekriterier och uppnådda resultat med medarbetarna är av avgörande betydelse för att medarbetarna ska veta på **vilka grunder lönen sätts** och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.

Förberedande arbete (6 §)

Utgångspunkter:

Gemensamt arbete om hur löneprinciperna ska tillämpas mot bakgrund av:

- Verksamhetens krav, mål och resultat
- Ekonomiska förutsättningar
- kompetensförsöjningsbehov

Förberedande arbete (6 §)

Lönebild och förändring av lönebild:

- Arbetsgivaren ska presentera en bild av verksamhetens mål, resultat och lönebild
- Parterna ska redovisa sin syn på behovet av förändringar på kort och på lång sikt av löner och andra anställningsvillkor utifrån:
 - Verksamhetens krav, mål och resultat
 - Ekonomiska förutsättningar
 - Kompetensförsöjningsbehov
- Eftersträva att uppnå samsyn och gemensam uppfattning

Förberedande arbete (6 §)

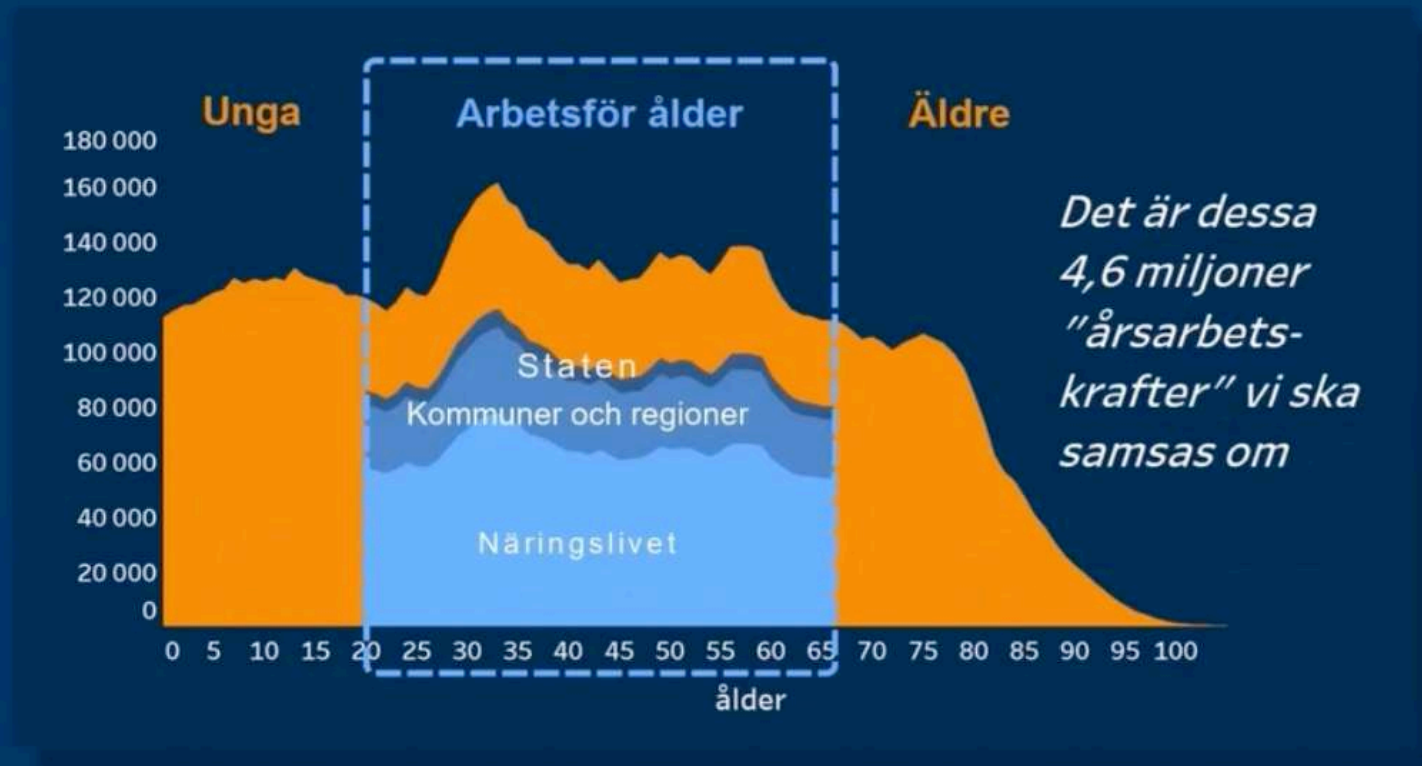
Lönebilder och annat underlag:

- Centralt partsgemensamma statistiken, BESTA, lönerna i staten, Arbetsgivarverkets "kompetensbarometer"
- Annan relevant statistik (t.ex. regioner och kommuner, privata sektorn)
- Personalomsättning, hur många slutar, hur många nyanställs, vilka grupper?
- Kompetensförsörjningsbehov, kompetensförsörjningsplaner och strategier, relevanta sökande till lediga arbeten?
- Förmåga att rekrytera och behålla kompetens, motivation, ...

Sveriges befolkning

10,6 miljoner

år 2023



Kompetensbarometern

Kompetensbarometern hösten 2022 redovisar nuläge och prognos vad gäller kompetensförsörjning och ekonomi i staten. Underlaget baseras på en enkät som besvarats av Arbetsgivarverkets obligatoriska och frivilliga medlemmar samt av myndigheter som lyder direkt under riksdagen.

Brist och Svårt att behålla

Diagrammet visar andel av arbetsgivarna i den statliga sektorn som uppger att de haft personalbrist, svårt att behålla personal och/eller har sagt upp personal de senaste halvåret samt förväntas ha övertalighet det kommande året. Du kan välja vad du vill titta på i valboxen under diagrammet.



IT Systemutveckling och systemförvaltning 75 %

IT Drift, underhåll och support 42 %

Inköp och upphandling, marknadsföring och försäljning 32 %

HR- och personalarbete 28 %

Medicinskt arbete 26 %

Juridiskt utredningsarbete 20 %

Säkerhets-, räddnings- och samhällsskyddsarbete 18 %

Polis, brottsutredning 18 %

Utredning allmänrättslig inriktning, arbetsförmedling 14 %

Psykolog-, socialt och kurativt arbete 14 %

Chef med personalansvar 14 %

Utbildning och forskning 9 %

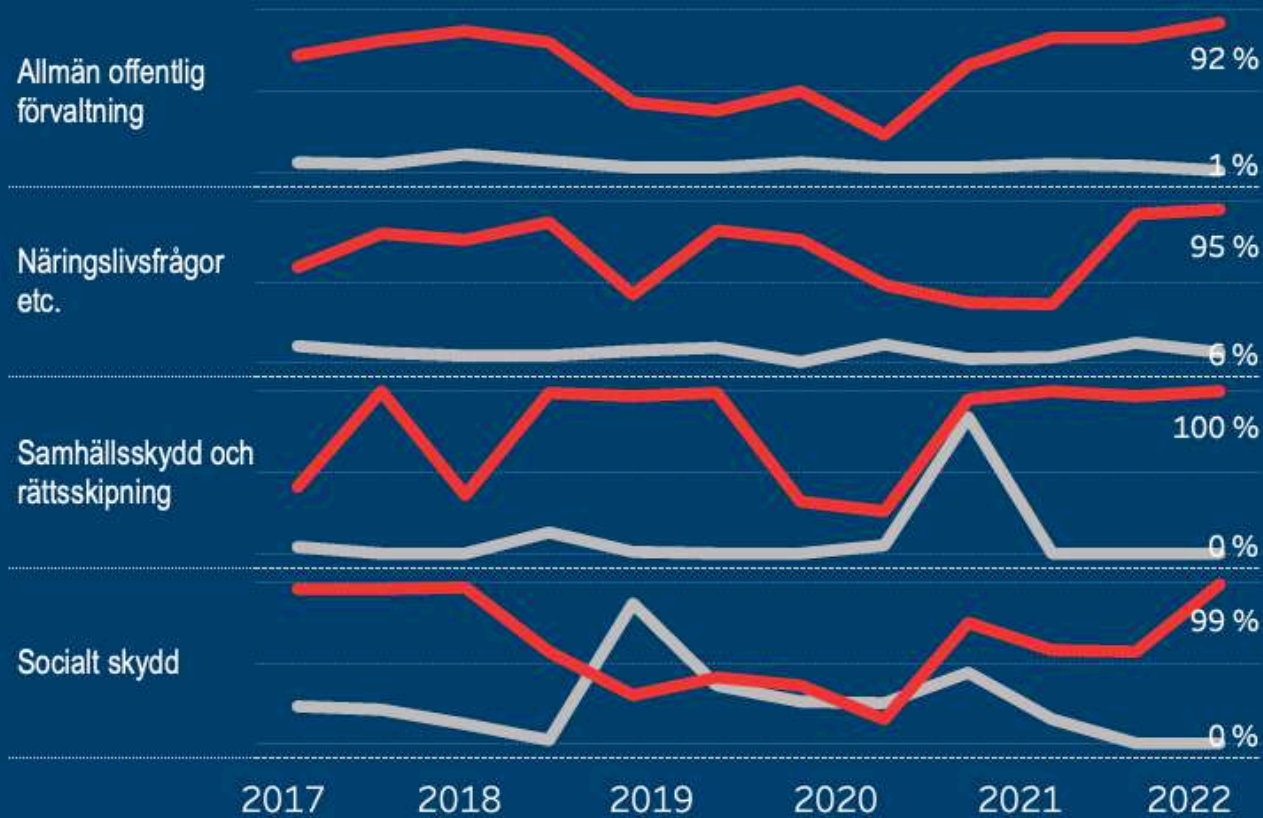
Kriminalvårdsarbete 9 %

Kriminalvårdsarbete 9 %

Utbildning och forskning 9 %

Brist och Uppsägning

Diagrammet visar andel av arbetsgivarna i den statliga sektorn som uppger att de haft personalbrist, svårt att behålla personal och/eller har sagt upp personal de senaste halvåret samt förväntas ha övertalighet det kommande året. Du kan välja vad du vill titta på i valboxen under diagrammet.



2017 2018 2019 2020 2021 2022

Besta-systemet

Här kan du jämföra din lön med hjälp av det så kallade Besta-systemet.

Ett lönestatistiksystem som gäller för dig som jobbar på en myndighet, verk, statsunderstödd stiftelse eller en högskola eller universitet.

Systemet tar hänsyn till vad du gör, hur svårt detta är och om du är chef eller ej.



ST

Bli medlem Logga in ST Lokalt Sök Meny

Råd och stöd / Län / Lönestatistik för staten

Lönestatistik för staten

Publicerad: 2022-04-26 | Uppdaterad: 2022-10-12

Det är viktigt att du har tillgång till pålitlig lönestatistik och på så sätt kunna veta hur du ligger till lönemässigt. Inte minst inför ditt lönesamtal till exempel, då lönestatistiken kan tjäna som utgångspunkt i samtalet med din chef.

Vad borde jag tjäna?

Ta reda på vilken medianlön som gäller för ditt arbete.

Arbetsområde: Administrativt, ekonomiskt m.m. arbete

Delarbetsområde: Informations- och kommunikationsarb...

[Ange BESTA-kod istället](#) Jag är chef

Avtalsförhandlingar på Chalmers

Utgångspunkter

- Det nya RALS-avtalet är inte klart förrän den **1 oktober 2023**
- Fram till dess kan vi inte förhandla om **siffror, utrymme** eller **avtalsperioder**, men vi kan ta upp allt annat, t.ex. processfrågor, lönekriterier osv.
- Mycket troligt är att det blir ett **2-årigt avtal** från oktober 2023 till 2025 efter industriavtalet.

Planerade avtalsförhandlingar

- 8 juni 2023 (inledning, växla yrkanden, ...)
- 21 juni 2023
- 22 juni 2023 (**gemensamt mellan ST, Saco, SEKO**)
- 28 augusti 2023
- 6 september 2023
- 15 september 2023
- 27 september 2023

Ny i styrelsen



Aslan Akbas

Huvudarbetsmiljöombud

Arbetsplatsombud på
Serviceavdelningen

Styrelseledamot

Arbetsmiljöansvarig

Kassör



Stina Hallman

Styrelseledamot

Studieorganisatör



Moa Rosvall

Styrelseledamot

Lönegruppen



Fatima Hersi

Styrelseledamot

Arbetsgrupper



Jean-Marc Orliquet

Ordförande

Arbetsplatsombud på IT-avdelningen

Samverkansrepresentant på Chalmersfastigheter

Styrelseledamot

Lönegruppen

Samverkansrepresentant på IT-avdelningen



Lena Högberg

Styrelseledamot

Arbetsplatsombud på Arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Lönegruppen

Jämställdhetsansvarig

Samverkansrepresentant på Arkitektur och samhällsbyggnadsteknik



Moa Rosvall

Styrelseledamot

Lönegruppen



Magnus Axelsson

Styrelseledamot

Arbetsplatsombud på Vetenskapens kommunikation och lärande

Friskvårdsgruppen

Vice ordförande

Studieorganisatör

Samverkansrepresentant på Vetenskapens kommunikation och lärande



Stina Hallman

Styrelseledamot

Studieorganisatör

Lönegruppen

Studieorganisatör

Nya arbetsplatsombud



Anna Wallin

Samverkansrepresentant på
Chalmers verksamhetsstöd

Arbetsplatsombud på
Kommunikationsavdelningen



Mia Gartner

Arbetsplatsombud på Life
sciences

Samverkansrepresentant på
Life sciences