

# **ST medlemsmöte**

## **27 oktober 2023**

<https://chalmers.zoom.us/j/65470247184>

# Agenda

- RALS 2023-2025
- Lokalt avtal om löner mellan Chalmers och ST
- Lönekartläggning, lönebildningsarbete

# 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

Länkar och referenser kommer att finnas tillgängliga när denna presentation publiceras under:

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

# Agenda

- RALS 2023-2025
- Lokalt avtal om löner mellan Chalmers och ST
- Lönekartläggning, lönebildningsarbete

# Lönerevision 2023

RALS 2023-2025

**AVTAL**

2023

# Avtalsrörelsen 2023

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

Förhandlingar  
industriavtal

Märket satt  
(7,4% på 2 år)

Förhandlingar RALS-avtal

Okt 2022

31 mars 2023

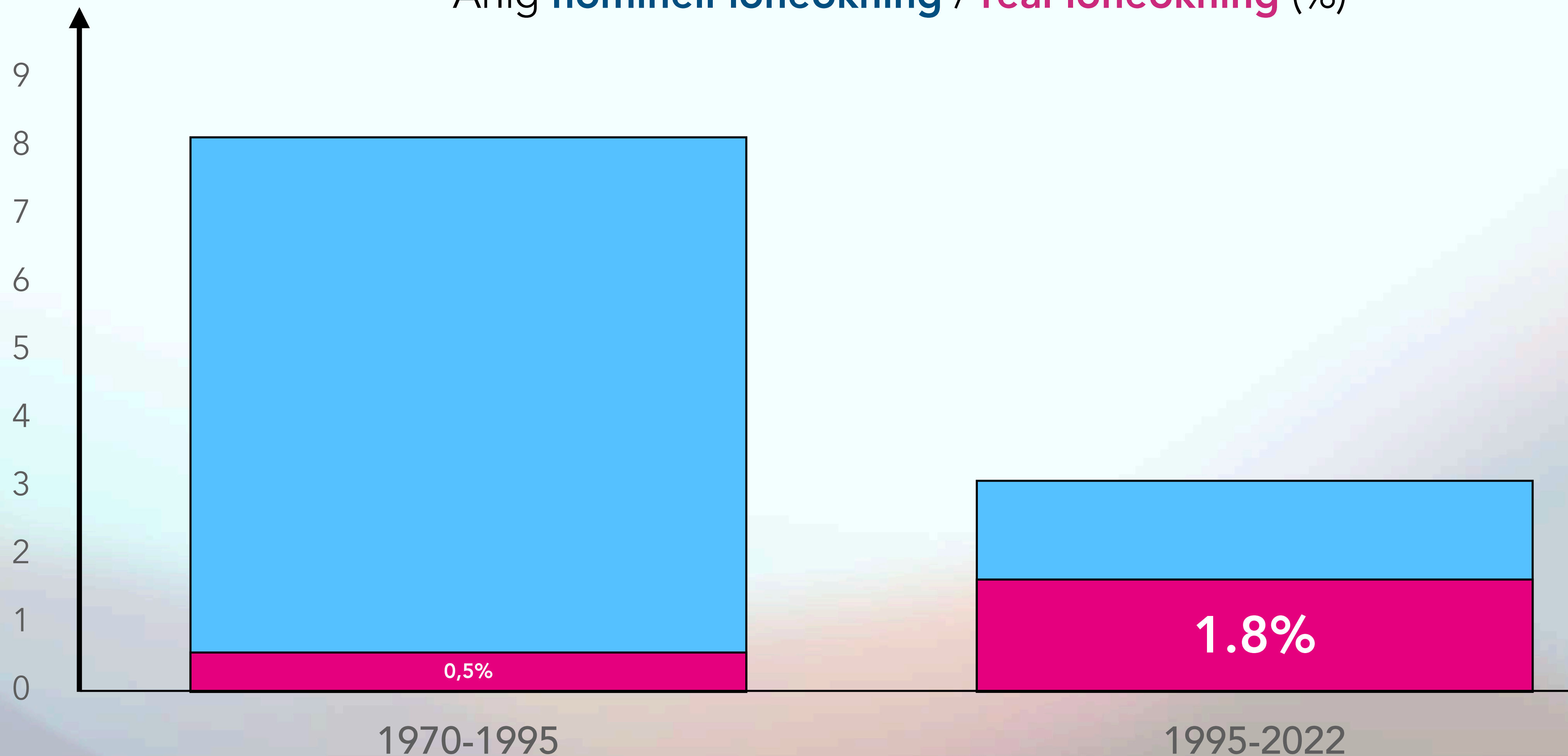
Jun 2023

1 okt 2023

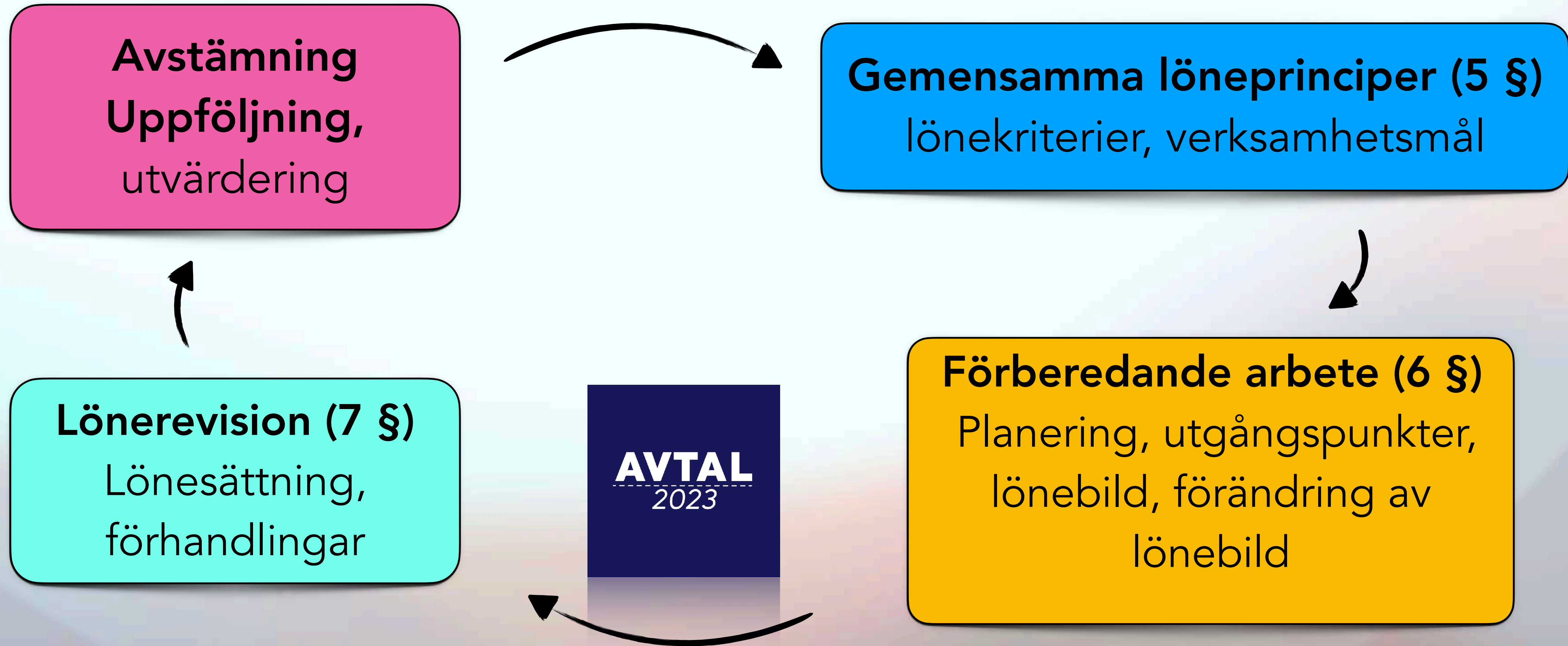


# Löneutveckling och inflation

Årlig **nominell löneökning** / **real löneökning** (%)



# Löneprocessen (RALS)



## Viktigaste vinsterna i korthet

- ✓ Löneökningar på som minst 7,4 procent de kommande två åren (4,1 procent 2023 och 3,3 procent 2024), vilket är i nivå med det så kallade märket
- ✓ "Siffror i avtalet" – garanterade pengar för löneökningar på varje myndighet
- ✓ För varje medarbetare som tjänar under 28 211 kronor i månaden, behöver arbetsgivaren skjuta till extra pengar för löneökningar
- ✓ Höjd semesterlönegaranti – högre ersättning för den som tjänar lite
- ✓ Höjt semestertillägg
- ✓ Erfarenhet ska löna sig när löner ses över
- ✓ Ny arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud
- ✓ Fortsatta förhandlingar om distansarbete



**680 kr**

**Semesterlönegaranti**  
skillnaden mellan 1 600 kronor  
och det lägre belopp som utgör  
summan av 4,6 % av den fasta  
lönen plus semestertillägg.

**Semesterlönegaranti**  
1600 -  
(20000 \* 4,6% + 130)  
= 550 kr per dag

**Semestertillägg: 0,65 %**  
för varje betald semesterdag

**Semestertillägg**  
130 kr per dag

**Månadslön**

**Månadslön**  
20000 kr

**Semesterlön**

**220 kr**

**Semesterlönegaranti**  
skillnaden mellan 1 600 kronor  
och det lägre belopp som utgör  
summan av 4,6 % av den fasta  
lönen plus semestertillägg.

**Semesterlönegaranti**  
1600 -  
(30000 \* 4,6% + 195)  
= 25 kr per dag

**Semestertillägg: 0,65 %**  
för varje betald semesterdag

**Semestertillägg**  
195 kr per dag

**Månadslön**

**Månadslön**  
30000 kr

**Semesterlön**

**260 kr**

**Semesterlönegaranti**  
skillnaden mellan 1 600 kronor  
och det lägre belopp som utgör  
summan av 4,6 % av den fasta  
lönen plus semestertillägg.

**Semestertillägg: 0,65 %**  
för varje betald semesterdag

**Semestertillägg**  
260 kr per dag

**Månadslön**

**Månadslön**  
40000 kr

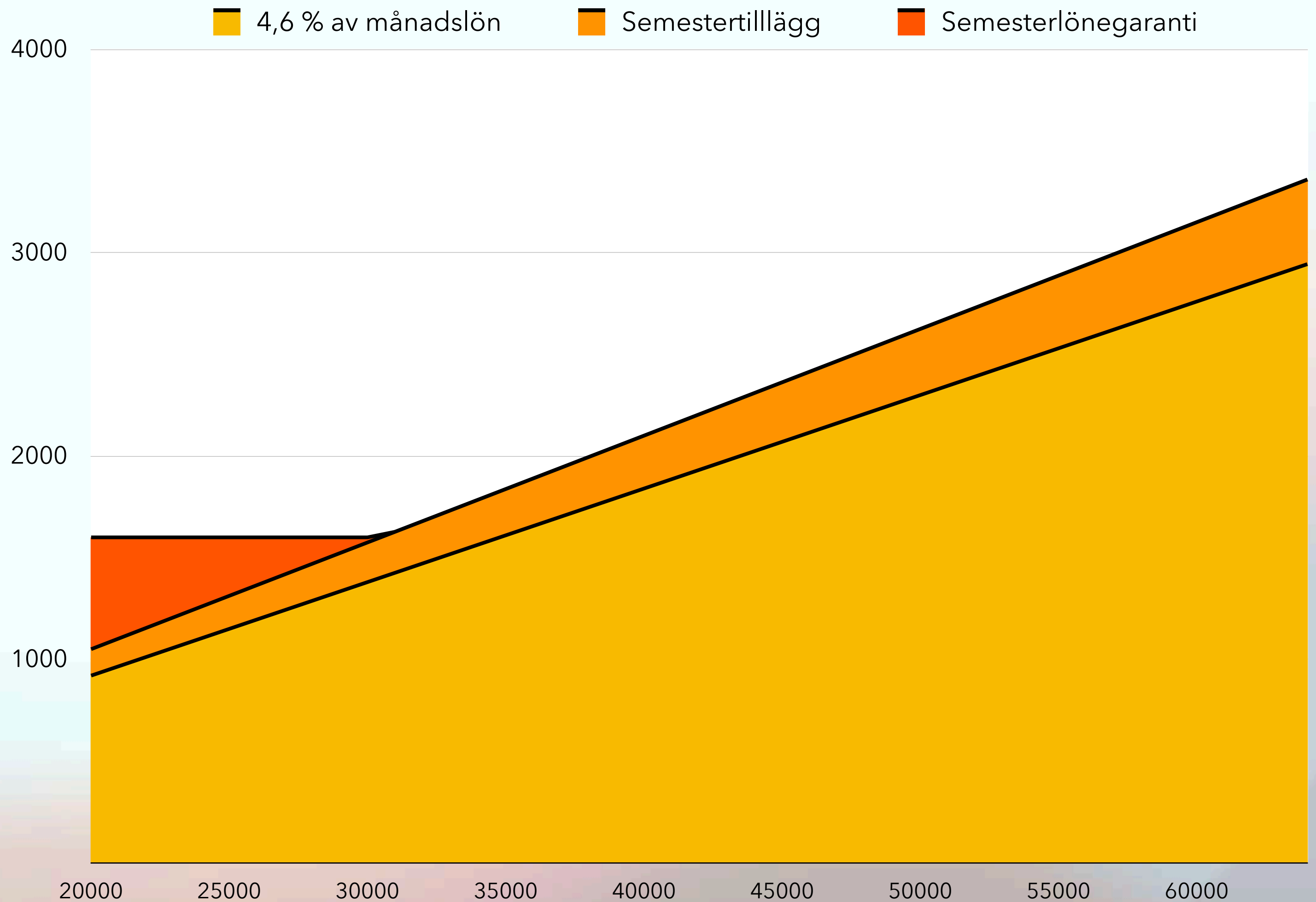
**Semesterlön**

**Semesterlönegaranti**  
skillnaden mellan 1 600 kronor \*  
och det lägre belopp som utgör  
summan av 4,6 % av den fasta  
lönen plus semestertillägg.

**Semestertillägg: 0,65 %**  
för varje betald semesterdag

**Månadslön**

**Semesterlön**



\* Semesterlönegarantin höjs den 1 jan 2025 från 1600 kr till 1653 kr

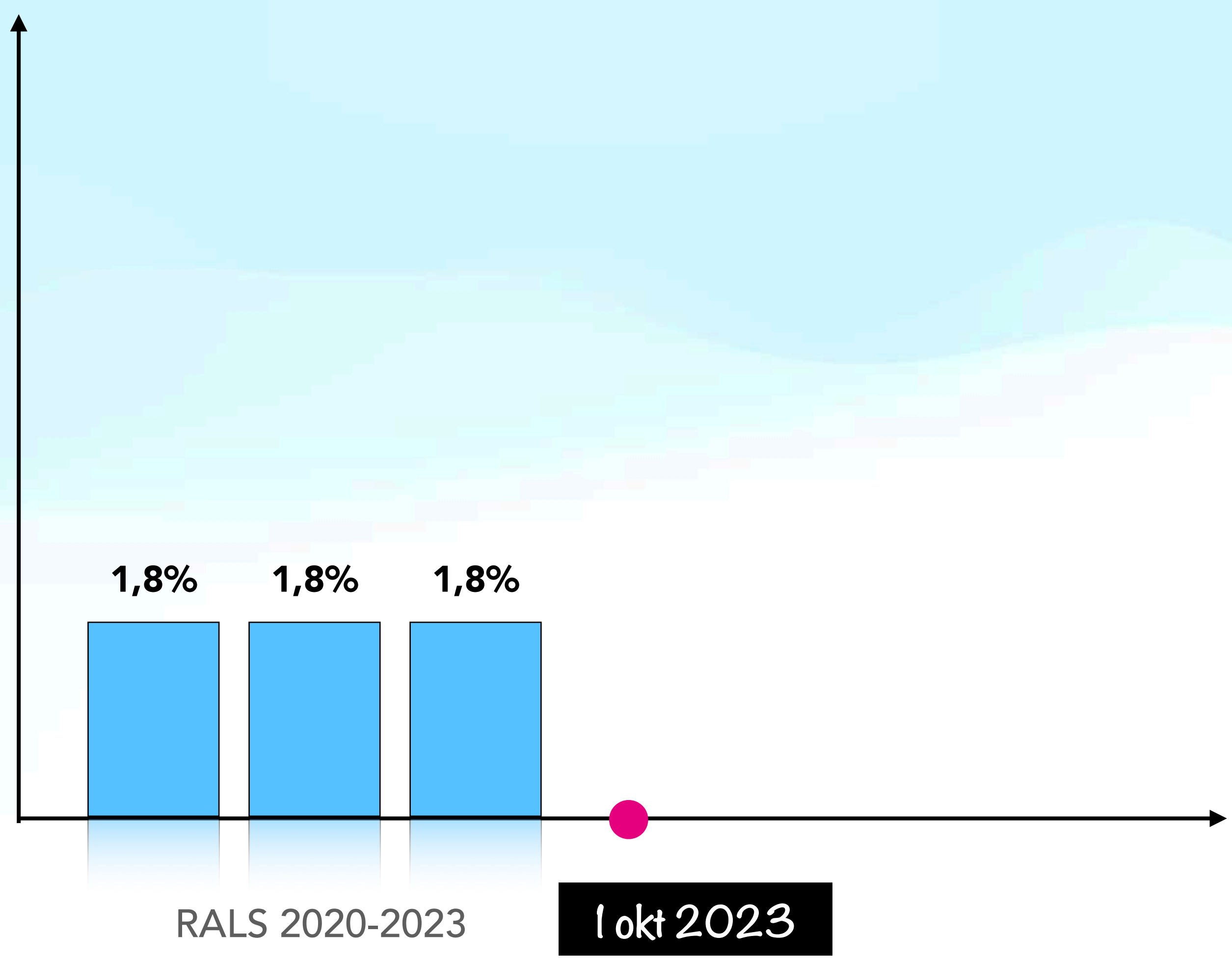
# Agenda

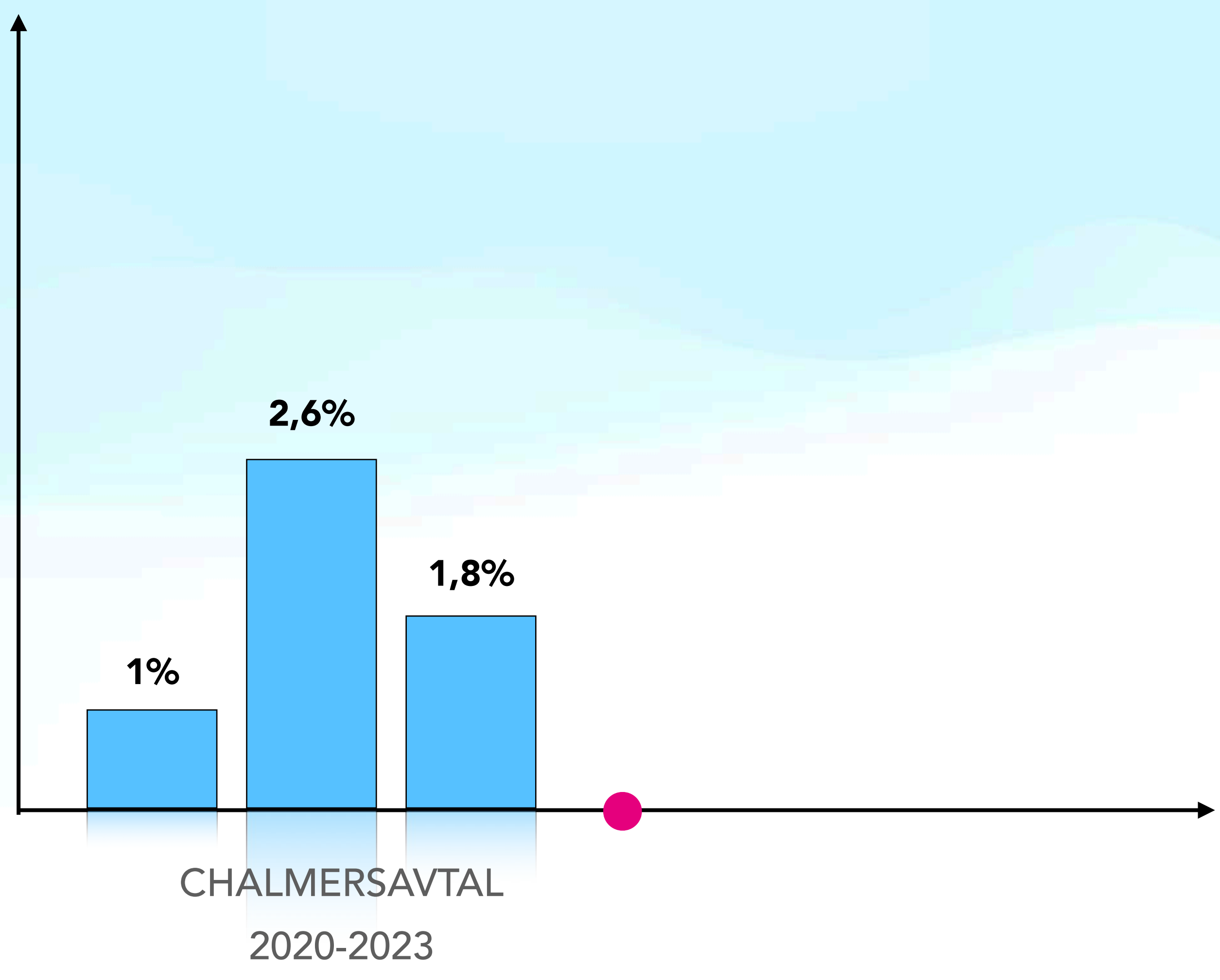
- RALS 2023-2025
- Lokalt avtal om löner mellan Chalmers och ST
- Lönekartläggning, lönebildningsarbete

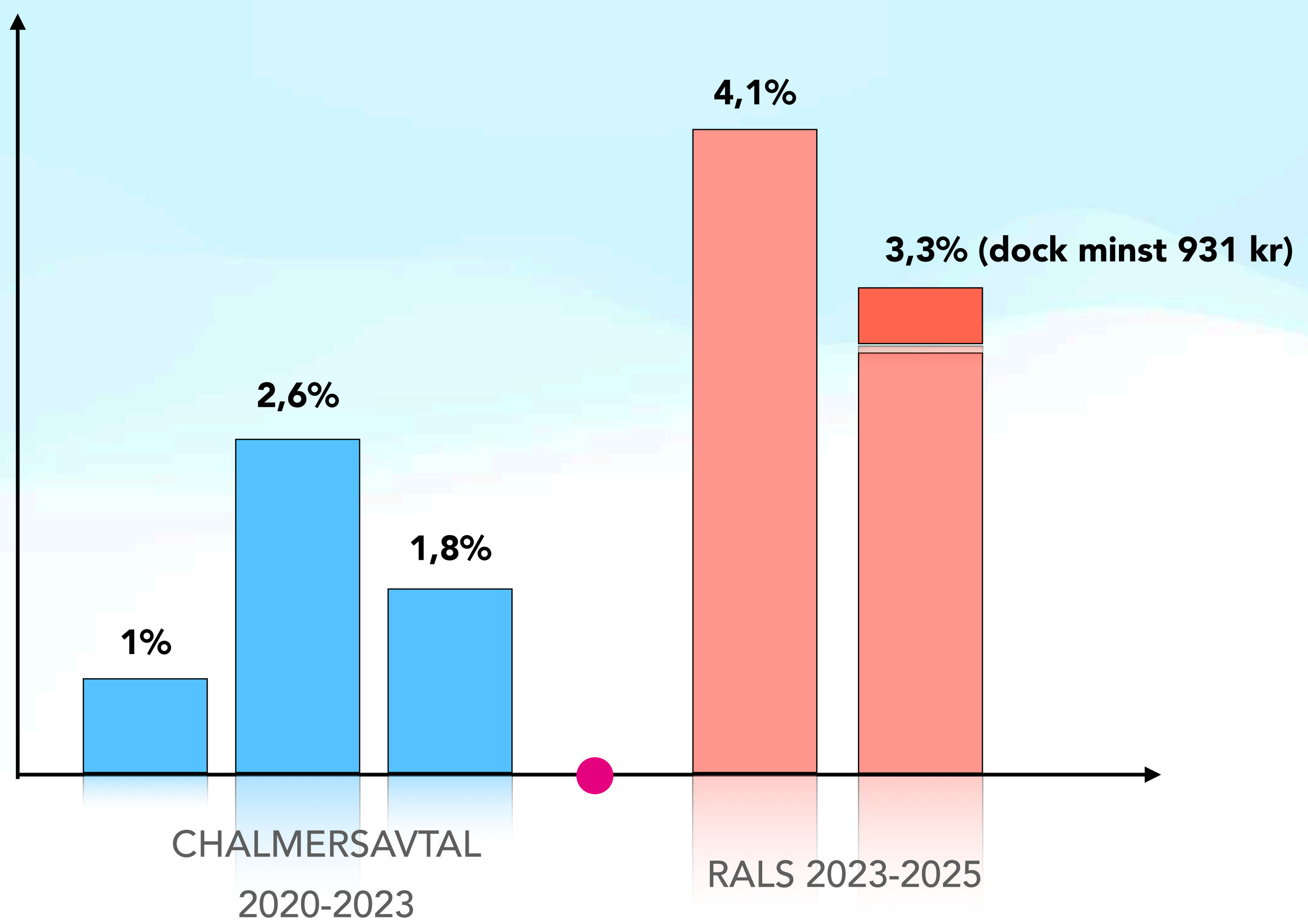


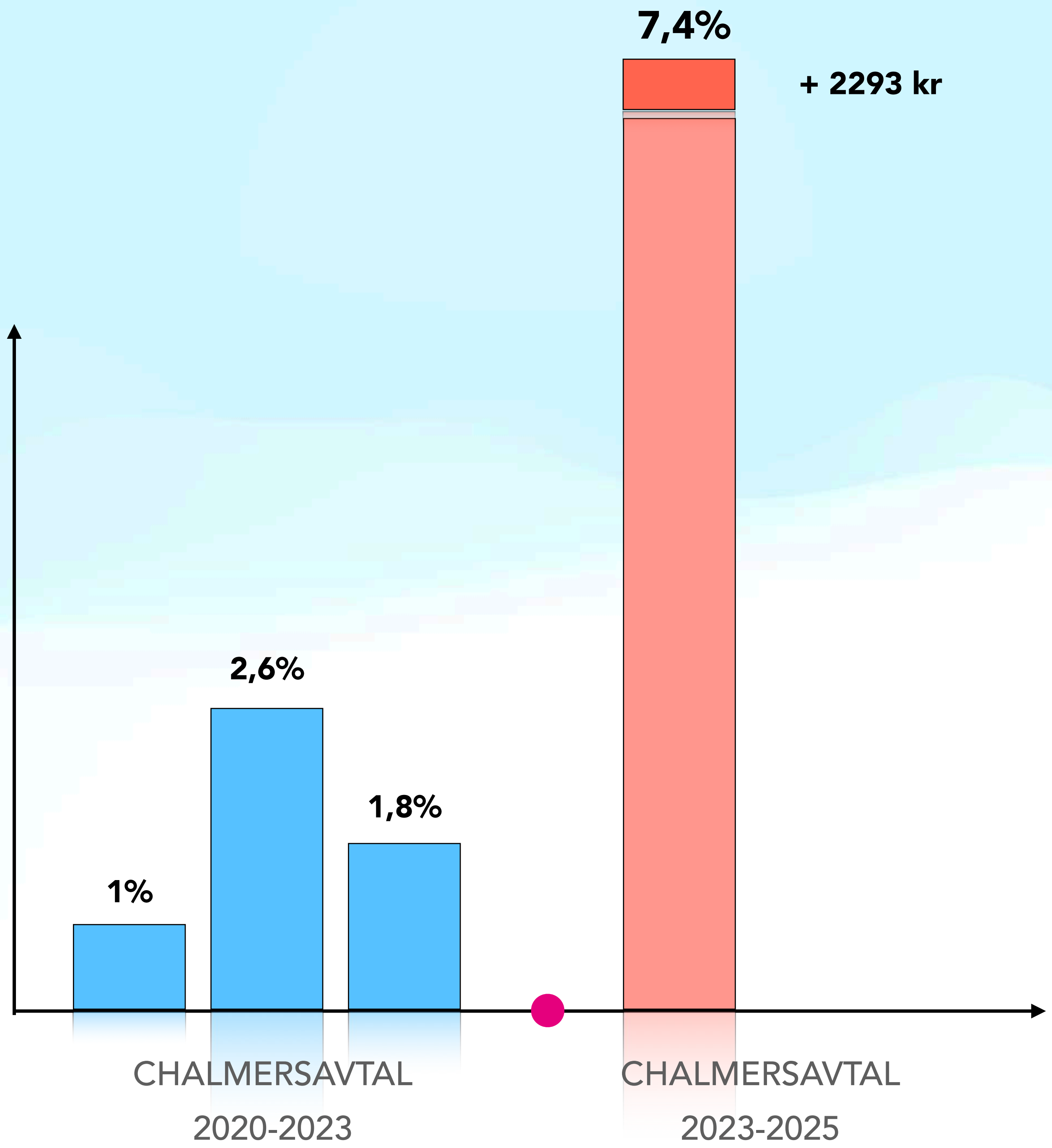
# **Lokalt avtal om löner mellan Chalmers och ST**

RALS 2023-2025









**7,4%**

**+ 2293 kr**

**1 okt 2023**

CHALMERSAVTAL  
2023-2025

**30 sep 2025**



**\* Sannolik tidsplan**

**1 okt 2023**

Nytt löneavtal mellan Chalmers och ST

**Nov 2023**

Lönesättande samtal

**Dec 2023**

Kontakt med medlemmar  
som är oeniga

**Jan 2024**

Förhandlingar, slutförhandling

**Feb 2024\***

Utbetalning ny lön med retroaktivitet fr.o.m. 1 okt 2023

**30 sep 2025**

RALS-avtal / Chalmersavtal löper ut



# Lång väntan på nya lönen på flera myndigheter

**LÖNER** | 2023-10-20

Hos några statliga arbetsgivare har anställda fått vänta mer än ett halvår efter revisionsdatumet på att få sina nya löner utbetalda. Andra myndigheter, som Skatteverket, var klara inom en månad, visar Publikts granskning. "Allt är uppstyrt enligt en tidsplan", berättar STs avdelningsordförande Anders Tell.

Av: Linda Kling, Erik Ignerus

Dela artikeln:    

Tipsa, debattera eller påpeka fel

Publikt har samlat in uppgifter från 38 myndigheter om när nya löner betalades ut till medlemmar i förbunden inom förhandlingsorganisationen Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR/S, P, O – där ST ingår – efter det sista revisionstillfället för den förra avtalsperioden.

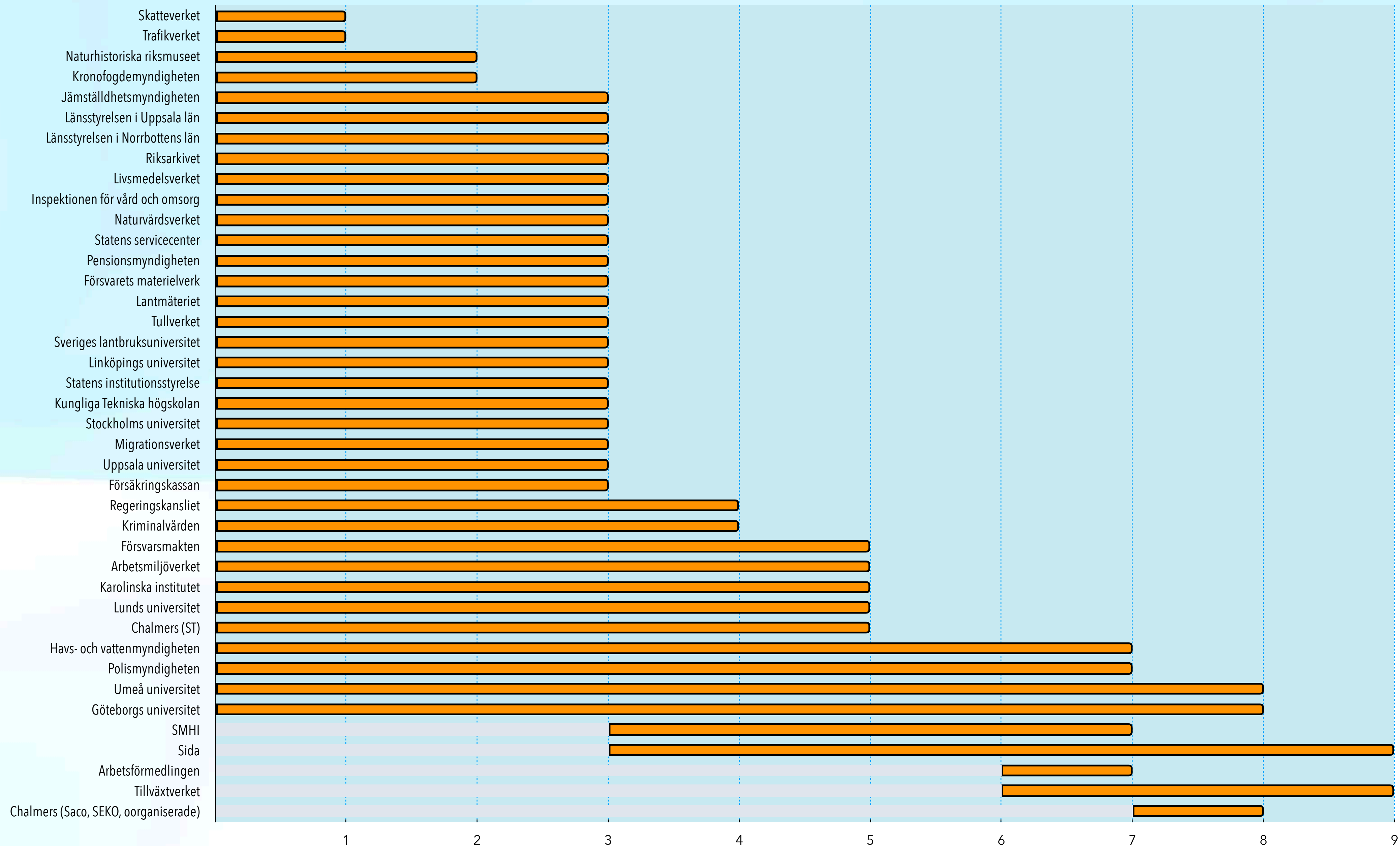
De allra flesta myndigheter hade det sista revisionstillfället för avtalsperioden 1 oktober 2022. Men exempelvis Sida och Tillväxtverket hade 1 januari respektive 1 april 2023.

## LÄS MER

**Här har lönerna ökat mest**  
2023-08-25

**Oorganiserade har ofta sämre löneutveckling**  
2023-10-13





1 okt 2022

# Förhandlingsprotokoll

# Förhandlingsprotokoll

- Avtal om löner m.m. för perioden **2023-10-01** till och med **2025-09-30** för anställda ST-medlemmar vid Stiftelsen Chalmers Tekniska Högskola, Chalmersfastigheter AB och Chalmers tekniska högskola AB.
- Förhandlingen gällde tillämpningen av RALS 2023–2025 och dess lokala tillämpning från 2023-10-01 till 2025-09-30. Parterna har enats om att lönerna revideras vid ett tillfälle under perioden och gäller från och med **1/10 2023**.

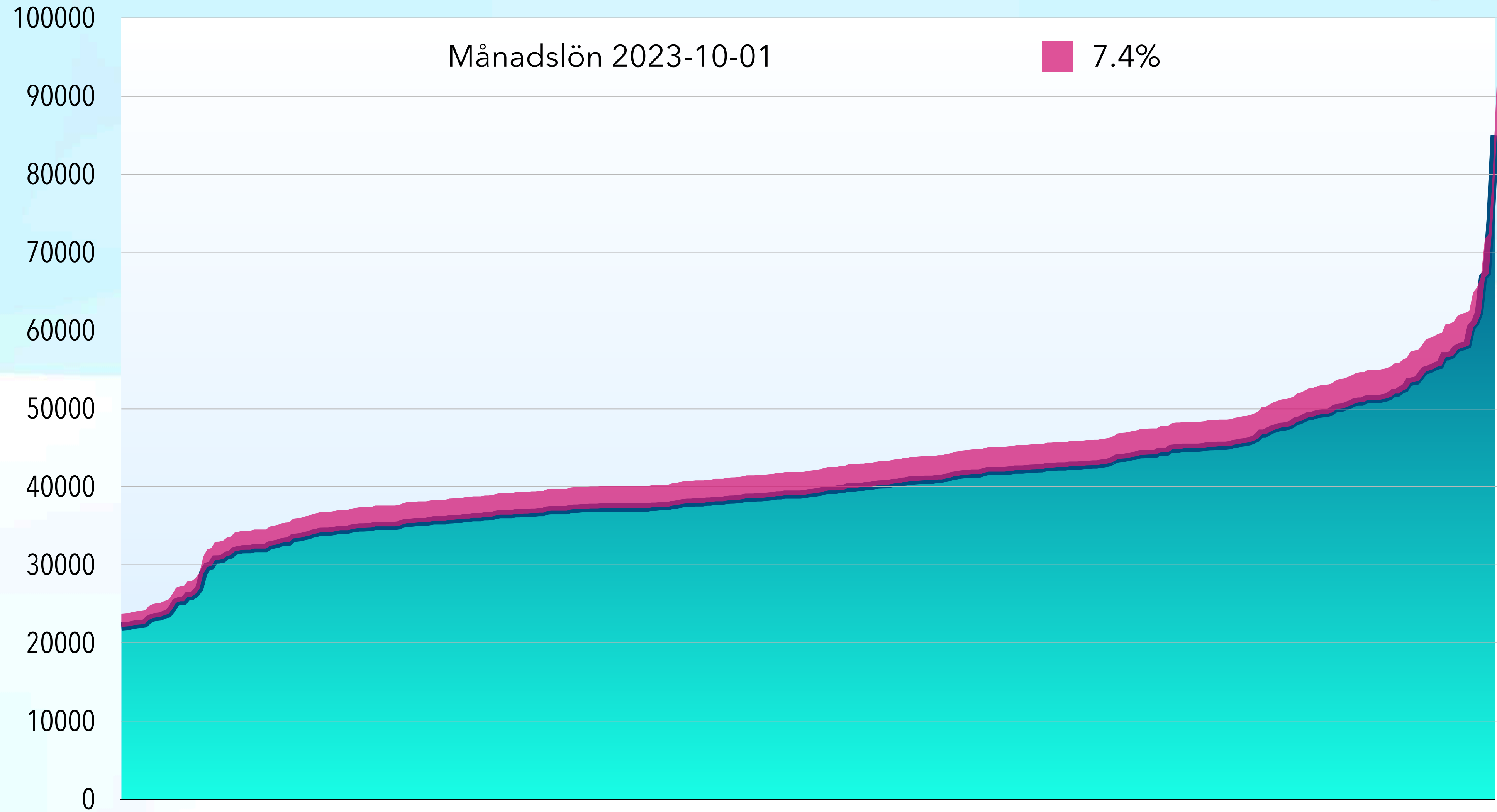
# Förhandlingsprotokoll

- Underlaget beräknas per dagen före revisionstidpunkten enligt ovan. Avtalet är i övrigt sifferlöst och avser tillsvidareanställda medlemmar plus medlemmar som är forskarassistenter eller postdoktorer **per den 1/10 2023.**
- Medlemmar frånvarande på grund av **sjukdom och tjänstledighet för föräldraskap** ingår i underlaget för avtalet. Avtalet omfattar inte medlemmar med **bundna löner.**

# Förhandlingsprotokoll

- **ST-kollektivet har en utfallsgaranti i revisionen för perioden 2023-10-01 – 2025-09-30 på 7,4 %.**

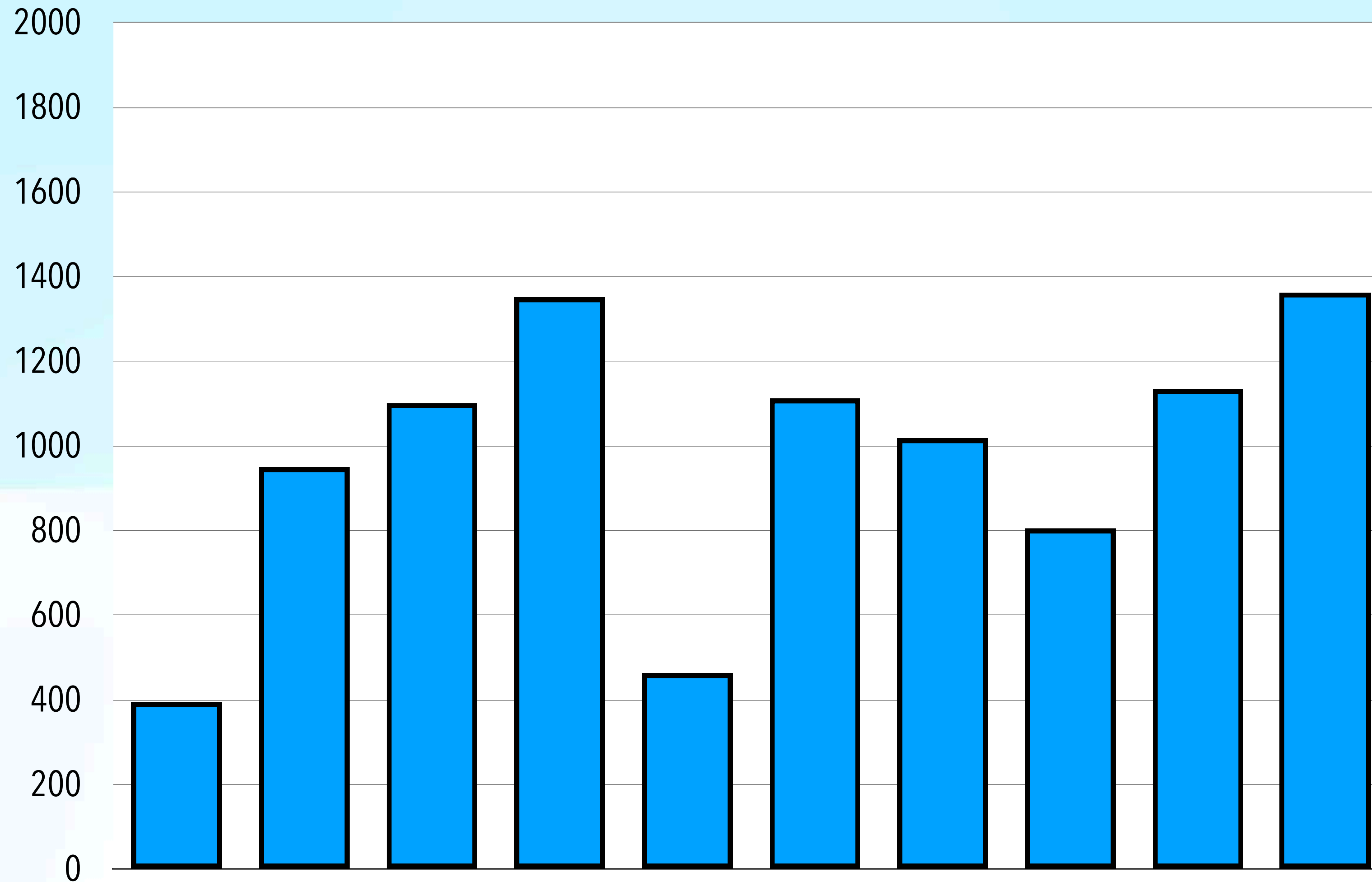
# Förhandlingsprotokoll



# Förhandlingsprotokoll

- Utrymmet fördelas **individuell**t.

# Förhandlingsprotokoll



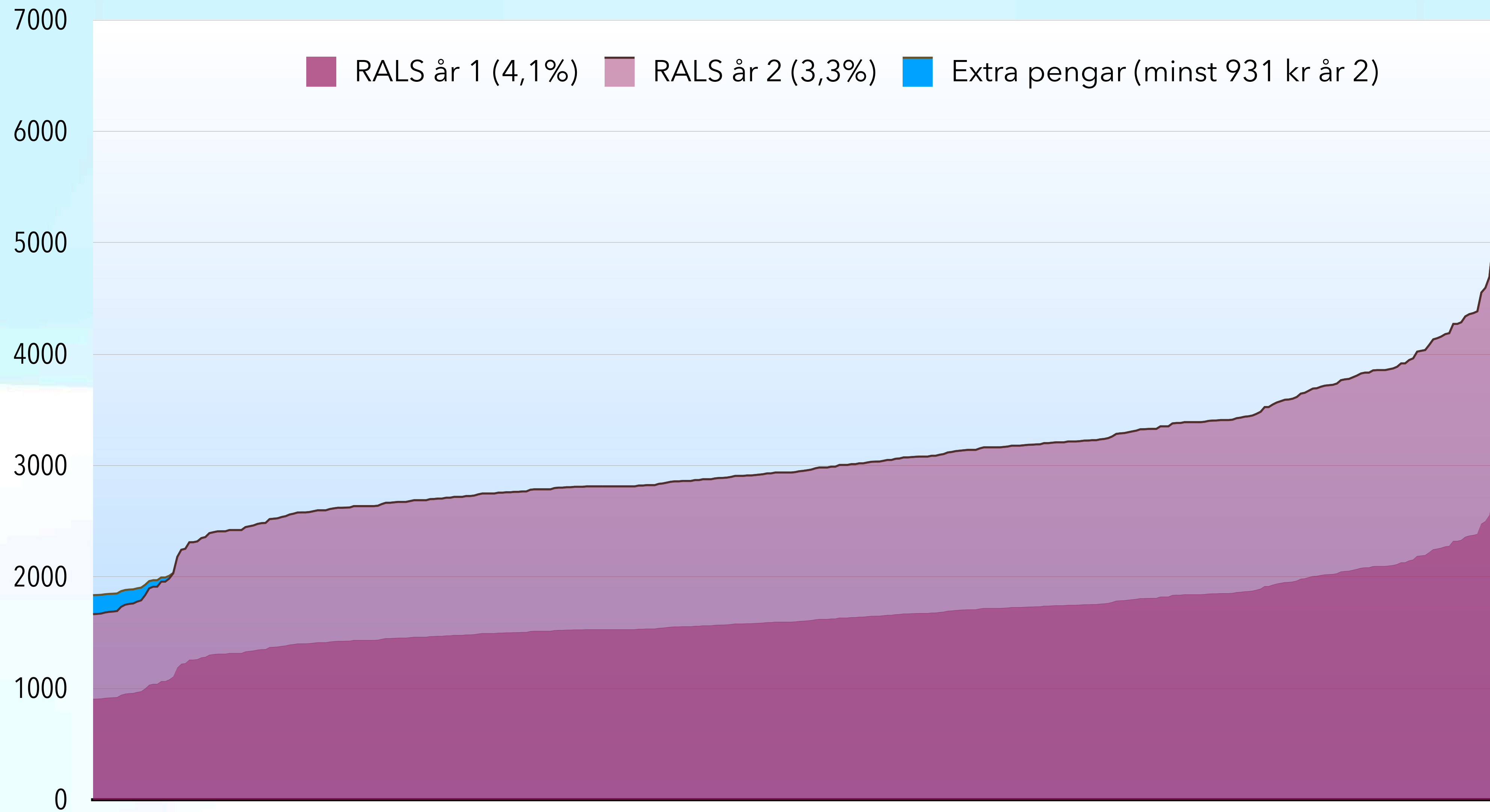
Individuell och differentierad lönesättning



# Förhandlingsprotokoll

- Utöver det kollektiva utrymmet för ST-kollektivet ska **2293 kronor** fördelas på ST:s medlemmar inom lokalvården på Chalmers.
- Utrymmet fördelas **individuellt**.

# Förhandlingsprotokoll



# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- **Lönesättande samtal** genomförs vid samtliga institutioner/avdelningar på Chalmers.
- De lönesättande samtalen genomförs under **november och december 2023** och medarbetarsamtalen genomförs under januari och februari 2024 och 2025.
- Medarbetarsamtalen ska ha ett **framåtriktat fokus**.

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- Lönesättande samtal är det samtal där lönesättande chef och medarbetaren har möjlighet att komma överens om ny lön. Medarbetaren ska erbjudas **två lönesättande samtal**.
- Vid det första tillfället förs en dialog kring ansvar, arbetsuppgifter, prestation och resultat i förhållande till uppställda mål. Vid det andra samtalet presenterar chefen förslag till ny lön.
- Där slutförs lönediskussionen och chef skickar därefter en **digital bekräftelse på ny lön via Primula**. Medarbetaren markerar om hen är överens eller inte överens med chef.

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- Om överenskommelse ej nås övergår revisionsförfarandet i en förhandling mellan Chalmers och Fackförbundet ST. När förhandlingen är avslutad ansvarar lönesättande chef för att förmedla utfallet av förhandlingen till berörd medarbetare.
- Parterna delar sin information kring de lönesättande samtalen med varandra. Utvärdering av hur de lönesättande samtalen fungerat görs partsgemensamt efter avslutad revision.

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- De i chefskretsen ingående lönesättande cheferna ska medverka till att de anställda får **kännedom om avtalets principer**. Den individuella fördelningen ska i enlighet med det centrala avtalet bestämmas utifrån sakliga grunder.
- Lönesättningen ska vara **differentierad** utifrån måluppfyllelse och resultat, varför utfallet kan komma att skilja mellan och inom verksamheter.



# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- De insatser och åtgärder som ska beaktas vid den individuella lönesättningen framgår av **Chalmers lönekriterier** och **Chalmers Ledarskapspolicy** vilka återfinns på intranätet.
- Vid bedömning av prestationer i samband med lönerevisionen ska hänsyn tas till 5 § i RALS 2023–2025.



# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

## Gemensamma löneprinciper 5 § RALS 2023–2025

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt.

Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser, såsom att arbetstagaren bidrar med sin erfarenhet till verksamheten.

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

## Gemensamma löneprinciper 5 § RALS 2023–2025

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Därför ska lönen vara individuell och differentierad, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit **särskilda** skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

## Lokal lönebildning 6.4 § RALS 2023–2025

Fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

*Chalmers lönekriterier: "Visar engagemang i Chalmersgemensamma angelägenheter, som arbetsgrupper, processtudier, fackligt engagemang och uppgifter som arbetsmiljöombud etc. "*

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- Lönesättningen ska vara **differentierad** utifrån måluppfyllelse och resultat, varför utfallet kan komma att skilja mellan och inom verksamheter.

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

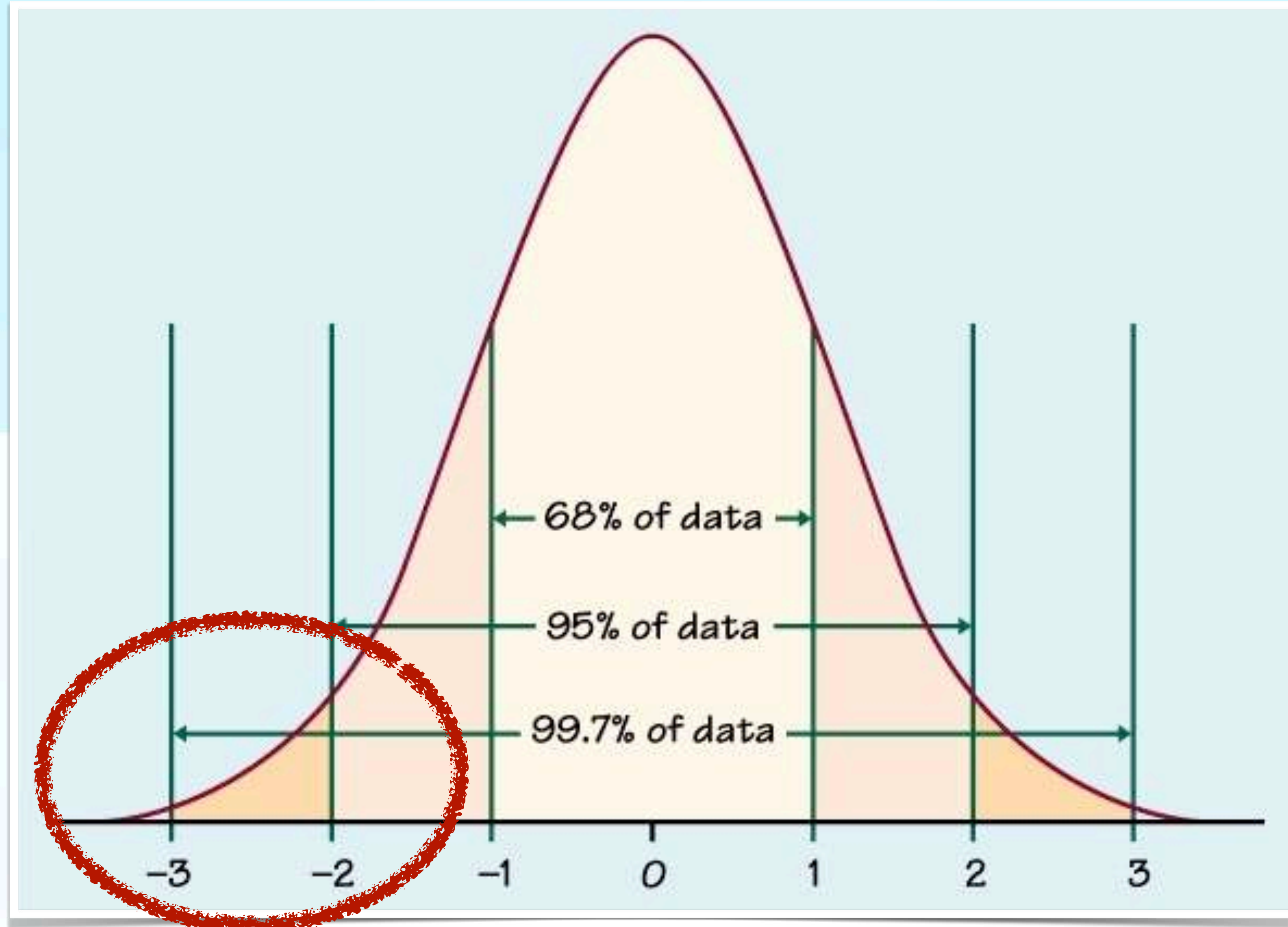
- Avsteg kan göras, exempelvis vid förändrade arbetsuppgifter, vilket regleras i 6.2 §, tredje stycket i RALS 2023–2025.
- Revisionsutrymmet ska **inte användas** för korrigerings av **osakliga löneskillnader**.

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- För medarbetare, vilka vid revisionstillfället får ett påslag som bedöms motsvara en prestation som är **klart under vad som är förväntat**, ansvarar chef för upprättandet av en skriftlig åtgärdsplan med tydliga insatser i syfte att förbättra medarbetarens prestation.
- Planen delges den centrala (vid Chalmers) fackliga organisationen senast en månad efter att lönen är fastställd. Planen följs upp i kommande lönesättande samtal.



# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer





# Agenda

- RALS 2023-2025
- Lokalt avtal om löner mellan Chalmers och ST
- Lönekartläggning, lönebildningsarbete

# Lönekartläggning

# Lönekartläggning, lönebildningsarbete

Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.

Arbetsgivare är enligt Diskrimineringslagen skyldiga att årligen göra en lönekartläggning där följande ska kartläggas och analyseras:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdiga
- Löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten och ej kvinnodominerade arbeten med lägre krav men högre lönenivå.

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

## Diskrimineringslag (2008:567)

9 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta **som lika**,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller **brukar anses vara kvinnodominerat** och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

# Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

## Diskrimineringslag (2008:567)

10 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet.

Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

# Lönekartläggning, lönebildningsarbete

Lönekartläggningen har gjorts med hjälp av metodstödet BESTA-vägen.

Metoden är framtagen av Arbetsgivarverket tillsammans med OFR/S, P, O, Saco-S och SEKO och ska fungera som stöd i lönebildningsarbetet.

Metoden tar avstamp i de partsgemensamma ramavtalen RALS §§ 5 och 6.2 som är vägledande i hur arbetet ska genomföras.



# Lönekartläggning, lönebildningsarbete

I arbetet med att avgöra vilka arbeten som varit att betrakta som lika har en rad underlag använts, däribland:

- Chalmers arbetsordning för forskande och undervisande personal, C 2023-0548-2
- Riktlinjer för tjänstebefattningar, karriärväg och rekrytering av teknisk personal vid Chalmers, C2016-0473
- Kravprofiler för utlysta tjänster



# Lönekartläggning, lönebildningsarbete



LÖNEKARTLÄGGNING  
CHALMERS 2023  
RAPPORT



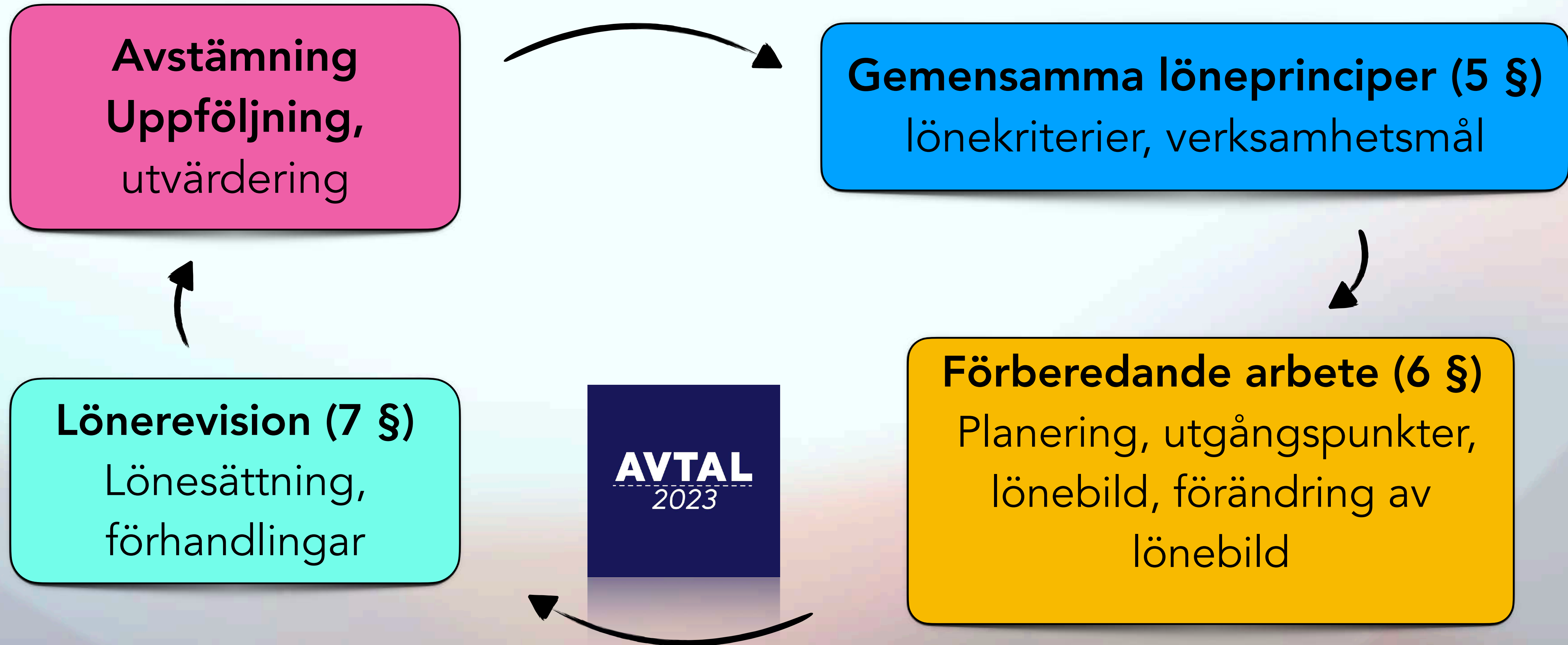
Diarienummer  
C 2023-1524-1

# Lönebildningsarbete

# Lönebildningsarbete

- Parterna är överens om att tillsammans med övriga fackliga organisationer på Chalmers genomföra ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden i syfte att fastställa hur diskussion och **analys kring lönebild**en i enlighet med §§ 6.3 och 6.4 i RALS ska gå till.
- Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra en **översyn av Chalmers lönekriterier** tillsammans med övriga fackliga organisationer på högskolan.

# Lönebildningsarbete



# 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

# 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, ...



# Förberedande arbete (6 §)



The screenshot shows the top of a webpage from Arbetsgivarverket. The logo is on the left, and search and menu icons are on the right. Below the navigation is a breadcrumb trail: 'Arbetsgivarverket / Statistik och analys / Staten i siffror: kompetensbarometern'. The main heading is 'Kompetensbarometern'. The main text describes the 'Kompetensbarometern våren 2023' report, stating it covers the current state and prognosis for skill provision and economy in the state, based on a survey of members and authorities. At the bottom, it notes the update date (2023-08-30) and provides a definition of the members.

Arbetsgivarverket

Sök Meny

[Arbetsgivarverket](#) / [Statistik och analys](#) / [Staten i siffror: kompetensbarometern](#)

## Kompetensbarometern

**Kompetensbarometern våren 2023** 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.

Uppdaterad: 2023-08-30

Obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket är myndigheter, affärsverk och några myndigheter under Nordiska ministerrådet. Bland de frivilliga medlemmarna finns stiftelser som till exempel Chalmers, Jönköping university och Skansen.