

ST medlemsmöte

14 oktober 2022

<https://chalmers.zoom.us/j/64377187711>

09:30 - Vad händer i omvärlden

Den nya trygghetsöverenskommelsen (tillämpas från 1 okt 2022)

- Ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) och anpassning inom det statliga avtalsområdet
- Omställningsstöd och kompetensutveckling

10:15 - Vad händer på Chalmers

- Kommande **lönerevision** 2022
- Uppdatering av **Chalmers kollektivavtal**
→ 1 november 2022
- Information om resterande och sparade **semesterdagar**

11:15 - Lokala arbetsplatsombud

- **Förändringar**
 - Serviceavdelningen
- **Vakanser**
 - DoIT, IMS
- **Träffa ditt lokalt arbetsplatsombud**
Zoom grupprum

Kommande medlemsmöten

- **Informationsmöte** om flytten av verksamhet från Lindholmen till Johanneberg

Tid: 27 oktober 2022 kl 11.30 (1 timma)

Plats: Hörsal Styrbord, Campus Lindholmen

- **Julfika med facket**
Medlemsmöte om lönefrågor

15 december 2022 kl 9.30 (Zoom)

Har du frågor?

Använd "chat"-funktionen i Zoom

ST Direkt

- Telefon: 0771-555 444
- E-post: stdirekt@st.org

E-post (ST Chalmers):

- st@st.chalmers.se

Webb: 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)

Den nya trygghetsöverenskommelsen

Den nya trygghetsöverenskommelsen

Historisk reform - tillämpas från 1 okt 2022



Den nya trygghetsöverenskommelsen

- **Lättare** och billigare och **säga upp**
- **Färre otrygga** anställningar
- Underlätta **kompetensutveckling** mitt i livet
- Ändringar både i **lagar** och i **avtal**:
 - Ändringar i LAS och anpassning inom det statliga avtalsområdet
 - Omställningsstöd och kompetensutveckling



Bakgrund

- I januari 2019 kom den dåvarande regeringen överens med samarbetspartierna Centern och Liberalerna om att göra **ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS)**.
- **Lagändringen kompletteras med ett avtal** mellan fack och arbetsgivarorganisationer

Ändringar i lagen om anställningsskydd LAS-utredningen

Januariöverenskommelsen
punkt 20: förändring av arbetsrätten
med utökade undantag från
turordningsreglerna i
lagen om anställningsskydd, LAS

Enligt januariavtalet ska
förändringarna vara klara 2021

Utredningen om en
moderniserad arbetsrätt

2019

Januari 2019

Juni 2019

Ändringar i lagen om anställningsskydd LAS-utredningen

LAS-utredningen
"En moderniserad arbetsrätt"
presenteras

2020

1 juni 2020

Ändringar i lagen om anställningsskydd LAS-överenskommelsen

Överenskommelsen överlämnas till regeringen och ligger till grund för kommande lagstiftningsarbete som i slutändan hamnar på riksdagens bord.

Svenskt näringsliv och tjänstemannaorganisationen **PTK sluter ett avtal** om förändringar av arbetsrätt

LAS-utredningen ersätts med parternas **överenskommelse**. Arbete med att anpassa LAS **sker under 2021**

2020

16 oktober 2020

4 december 2020

LAS-överenskommelsen omsätts i lag

I propositionen lämnas förslag på en reformerad arbetsrätt samt ett nytt omställningsstudiestöd

Riksdagsproposition

Riksdagsbeslut

2022

22 mars 2022

Juni 2022

LAS-överenskommelsen omsätts i lag

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas från och med den 1 oktober 2022.

Ny lag träder i kraft

Ny lag tillämpas

2022

30 juni 2022

1 okt 2022

Lagändringen kompletteras med ett avtal mellan fack och arbetsgivarorganisationer

STs förhandlingspunkter

- Statens avtal ska vara lika bra eller bättre än på den privata sidan
- Statsanställda ska få samma ersättning vid studier som privat anställda
- Färre visstidsanställda i staten

Avtal undertecknats inom den offentliga sektorn som kompletterar ändringarna i LAS.

Centrala avtalsförhandlingar mellan ST/OFR, Saco, SEKO, Arbetsgivarverket är **klara**

Trygghetsöverenskommelsen **börjar tillämpas**

2022

27 juni 2022

1 okt 2022

Ändringar i lag och avtal

Lag om anställningsskydd
(LAS)

Lag om grundläggande
omställnings- och kompetensstöd

Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och
trygghet på den statliga sektorn (STÖS)

Chalmers (statligt avtalsområde)

Ändringar i lagen om anställningsskydd (**LAS**) och anpassning inom det statliga avtalsområdet (**STÖS**)

- Ökad **flexibilitet för arbetsgivarens** vid uppsägningar
- **Färre otrygga anställningar**, tillsvidare- och heltidsanställning som norm
- Det nya avtalet mellan fackförbunden inom staten och Arbetsgivarverket innebär **större anställningstrygghet** än **lagens bestämmelser**
- Möjligheten som statligt anställd att **vidareutbilda sig mitt i livet** och samtidigt **behålla en stor del av sin lön**.

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Det är skillnad mellan **varsel**, **uppsägning** och **avsked**.

- **avskedad** kan du bara bli om du **misskött dig grovt** på jobbet. Då upphör din anställning **direkt**.
- en **uppsägning** måste det finnas **saklig grund** för och du har rätt att få den skriftligt från arbetsgivaren. Vid en uppsägning gäller även den uppsägningstid som är förhandlad.
- **varsel** är när arbetsgivaren **förvarnar** om att en större mängd (minst 5) **uppsägningar kommer ske** inom organisationen.

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Sakliga skäl och omplacering (**LAS 7 §**)

- Saklig grund blir **saklig skäl**
- Inte beakta **personliga intresset** eller göra prognos
- Huvudregeln är endast **en** omplacering
- Vid tvist om flera omplaceringar har arbetstagaren bevisbördan

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Heltid, tillsvidareanställning av inhyrd personal (**LAS 4a §, uthyrningslagen 12 a §**)

- Vid **nyanställning** gäller **heltid** om inget annat avtalats
- Vid **uthyrning** (t.ex via bemanningsföretag) erbjuds efter två års anställning en **tillsvidareanställning** eller **ersättning** motsvarande 2 månaders lön? (uthyrningslagen)

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Tvister och ogiltighet (**LAS 34 §, FML 4, ALF 43 c §**)

- Möjlighet att **ogiltigförklara en uppsägning** kvarstår
- Uppsagda **kvarstår inte i anställning** under tvisten
- Fortsatt **rätt att kvarstå för förtroendevalda** av särskild betydelse för verksamhet
- **Avstängning från a-kassa** som inte sker under tvist
- **Försäkringslösning** för STs medlemmar ("inkomstförsäkring vid tvist")

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Inkomstförsäkringen för tvist ingår utan extra kostnad i medlemskap i **ST** och gäller från den 1 oktober 2022

- Ersättningen **täcker löner** på upp till **80 000 kronor** med upp till **80%** under en period på **max 300 dagar**.

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att avsluta anställningen, tillämpas inte avstängning från a-kassa (45 dagar). (**ALF 43 c §**)

43 c § Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 **ska inte tillämpas** om arbetet har upphört

- enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller
- genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal. Lag (2022:838).

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Skadestånd (**LAS 38 §**)

- Ersättningen höjs vid ogiltigförklarad uppsägning:
 - Uppsägning: 80 000 kr => 135 000 kr
 - Avskedande: 125 000 kr => 190 000 kr

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Turordning (**LAS 22 §** / **STÖS 9 §**)

- Endast **arbetsgivare med 50 eller fler anställda** får göra undantag
(LAS: **samtliga arbetsgivare**)
- **Tre arbetstagare** får undantas
- Inte oftare än **två gånger per år** dvs med en "karenstid" av **6 månader**.
(LAS: 3 månader)

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Särskild visstid (**LAS 5 - 5 a §**)

- Allmän visstid blir **särskild visstid (SÄV)**
- Kortare kvalificeringstid:
 - **Tillsvidareanställning** efter **12 månader** inom 5 år
 - **Företrädesrätt** efter **9 månader** inom 3 år

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Statlig visstidsanställning (**STÖS 11-12 §, bilaga 5 och kommentarer**)

- Ny anställningsform, gäller tillsvidare dock längst 2 år
- Särskilda förutsättningar krävs:
 - till följd av bestämmelser i **regleringsbrev, direkt uppdrag från departement** eller efter **överenskommelse med extern part**
 - **avgränsat** uppdrag (anställningsbehovet och uppdraget överstiger 12 månader)
 - **utanför ordinarie verksamhet** (forskning och utbildning räknas som ordinarie verksamhet, enligt protokollanteckning för UoH sektorn)
 - **särskild finansiering** (särskilt tillskott av budgetmedel eller externa medel)
- Begränsningsregel finns för att motverka missbruk, MBL förhandling

Ändringar i lag och avtal

Anställning / flexibilitet

Konverteringsregler (**STÖS 13 §, bilaga 8**)

- Vissa arbetstagare med **särskild visstidsanställning** kan välja att **avstå konverteringen** till tillsvidareanställning
- Gäller endast arbetstagare har sin huvudsakliga sysselsättning genom en
 - **statlig tillsvidareanställning** (*tjänstledig*)
 - uppbär någon del av en **tjänstepension** eller har
 - sin huvudsakliga **sysselsättning genom studier**
- Anmälan gäller i **sex månader** och kan förnyas under en sammanhängande period om 24 månader

Omställningsstöd och kompetensutveckling

Ändringar i lag och avtal

Omställningsstöd och kompetensutveckling

- Möjlighet att **studera i högst 44 veckor** vid heltid (lägsta studietakt 20%)
- Ersättning: 80% av inkomstbortfallet upp till 4,5 inkomstbasbelopp (2022: **21300 kr**)
- Möjlighet att **komplettera med studielån**
- Kvalifikationskrav:
 - Arbetat **minst 8 år** inom en ramtid av 14 år
 - **12 månader** av de senaste 24 månaderna

Ändringar i lag och avtal

Omställningsstöd och kompetensutveckling

Tre olika typer av studiestöd (**STÖS 5-6 §**)

- Kompletterande studiestöd (utöver lagstadgat stöd)
- Kortvarigt studiestöd (1-4 dagar)
- Förlängt studiestöd (fyllt 40 år)

Ändringar i lag och avtal

Omställningsstöd och kompetensutveckling

- **Kompletterande studiestöd**
 - 80% upp till 5,5 IBB
 - 65% upp till 12 IBB
- Tabell 2022 med gällande IBB: 71 000 kr

Inkomst kr/mån	Från staten	Från kollektivavtal
20 000	16 000	0
25 000	20 000	0
30 000	21 300	2 700
38 000	21 300	4 733
45 000	21 300	7 950
53 000	21 300	13 150

Ändringar i lag och avtal

Omställningsstöd och kompetensutveckling

- **Kortvarigt studiestöd (1-4 dagar)**
 - 70% av inkomstbortfallet
- **Förlängt studiestöd (fyllt 40 år max 4 terminer)**
 - termin 1 och 2 ger 70% av inkomstbortfallet
 - termin 2 och 3 ger 50% av inkomstbortfallet

Ändringar i lag och avtal

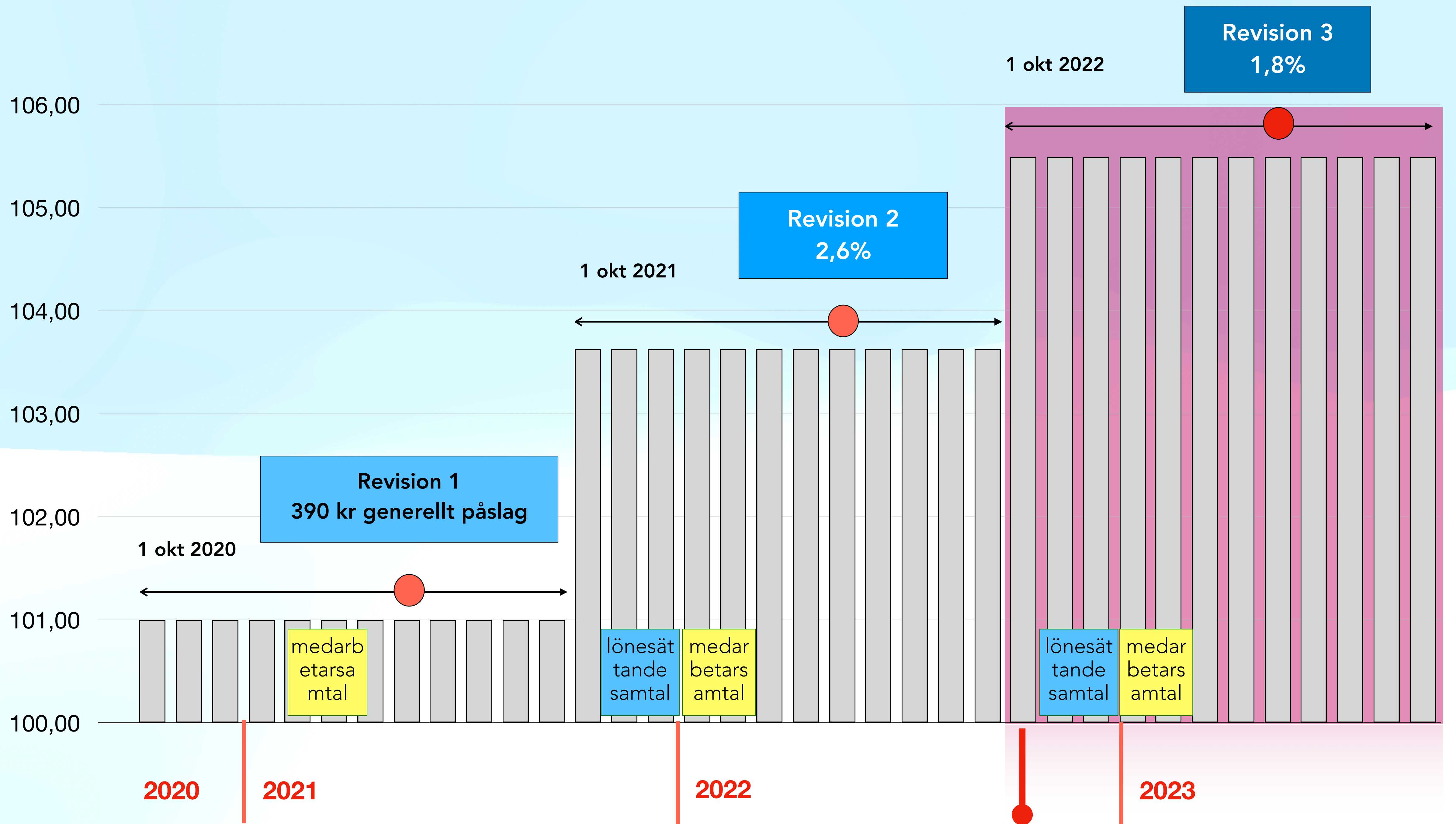
Omställningsstöd och kompetensutveckling

Rätt till ledighet för utbildning (1 §)

Verksamhetens behov styr vid studieledighet enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

- Ledigheten får inte innebära en **allvarlig störning** av arbetsgivarens verksamhet.
- Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska ta sin början senare än **sex månader**, eller **två veckor** vid utbildning som är högst en vecka
- 1 månads varsel vid återgång till arbetet

Kommande lönerrevision 2022



Lönerevision 2022, fortsatt process

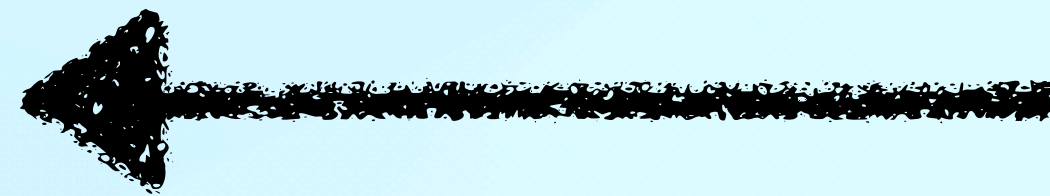
- Avtalet gäller för hela perioden 1/10 2020 tom 30/9 2023
- Lönerevision 2022 (år 3)
- **Utfallsgaranti på kollektivet är 1,8%**
- Innebär **inte** 1,8% som en utfallsgaranti på individ eller avdelningsnivå
- Prestationsnivåer värderas i kronor (inte i %), fokus på lön och krontalshöjning, hög lön = högre förväntningar

Lönerevision 2022, fortsatt process

- Lönesamtal under november-december 2022 / medarbetarsamtal i början av 2023
- Två lönesamtal
- Slutförhandling i januari 2023
- Ny lön betalas ut den 25 februari 2023 med retroaktivitet från 1 oktober 2022

Lönerevision 2022

2022



Lönesättande samtal
avslutar året och
utvärderar året bakåt

Nov-dec 2022

2023



Medarbetarsamtal
som ska vara framåtriktat

Jan-mar 2023

Lönerevision 2022

4 månader

Lönesättande samtal
ev. samtal mellan ST och lönesättande
chefer vid oenighet

Slutförhandling

Ny lön betalas ut

1 okt 2022

Nov-dec 2022

Jan-feb 2023

Feb 2023

Lönerevision 2022

Vilka ingår?

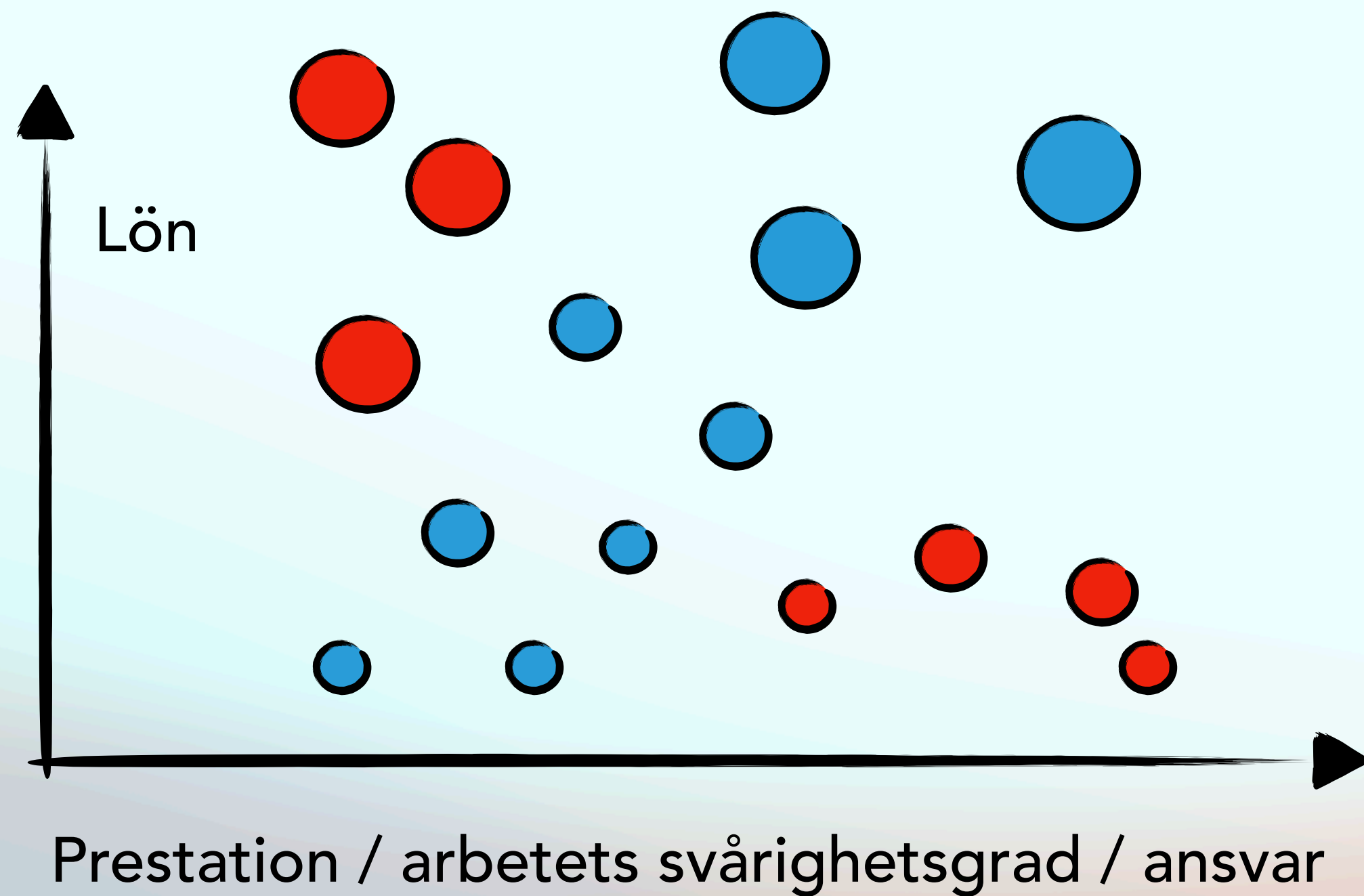
- Alla tillsvidareanställda per 30 september 2022 som
 - inte har **fyllt 68**
 - inte har **bunden lön**
- Forskarassistent, Postdocs, Konstnärlig professor och universitetslektor
- Anställda med tidsbegränsad anställning **ingår ej** - ny lön fastställs när anställningen förlängs eller tillsvidareanställning, lön revideras en gång per år.
- Föräldralediga och sjukskrivna **ingår**
- 100% tjänstlediga **ingår ej** - hanteras vid återgång till arbete

Lönerevision 2022

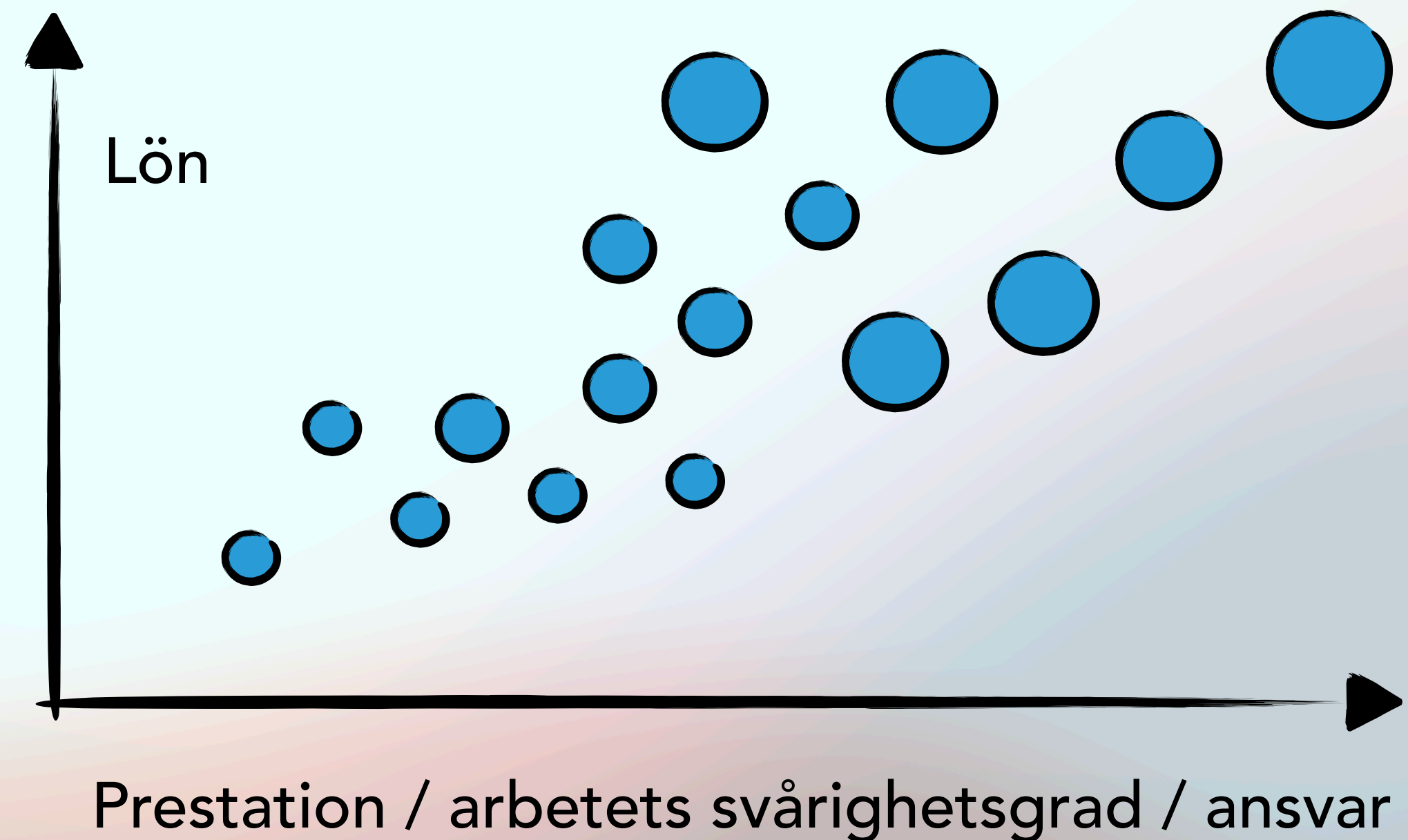
Process - inför samtal 1

- **Steg 1 - Lönesättande chefer på institution / centralt verksamhetsstöd**
- Strategisk diskussion om utrymme och fördelning
- HR partner presenterar lönestatistik samt hur mycket pengar det finns att fördela på institutionen / centralt verksamhetsstöd
- Hur ser nuläget ut? Lönenivåer, förväntningar och prestation?
- Lönenivån speglar inte bara prestation, år inom yrket/erfarenhet, rekryteringsläge vid anställning mm är såklart också faktorer som påverkar.

Hur fördelas utrymmet?

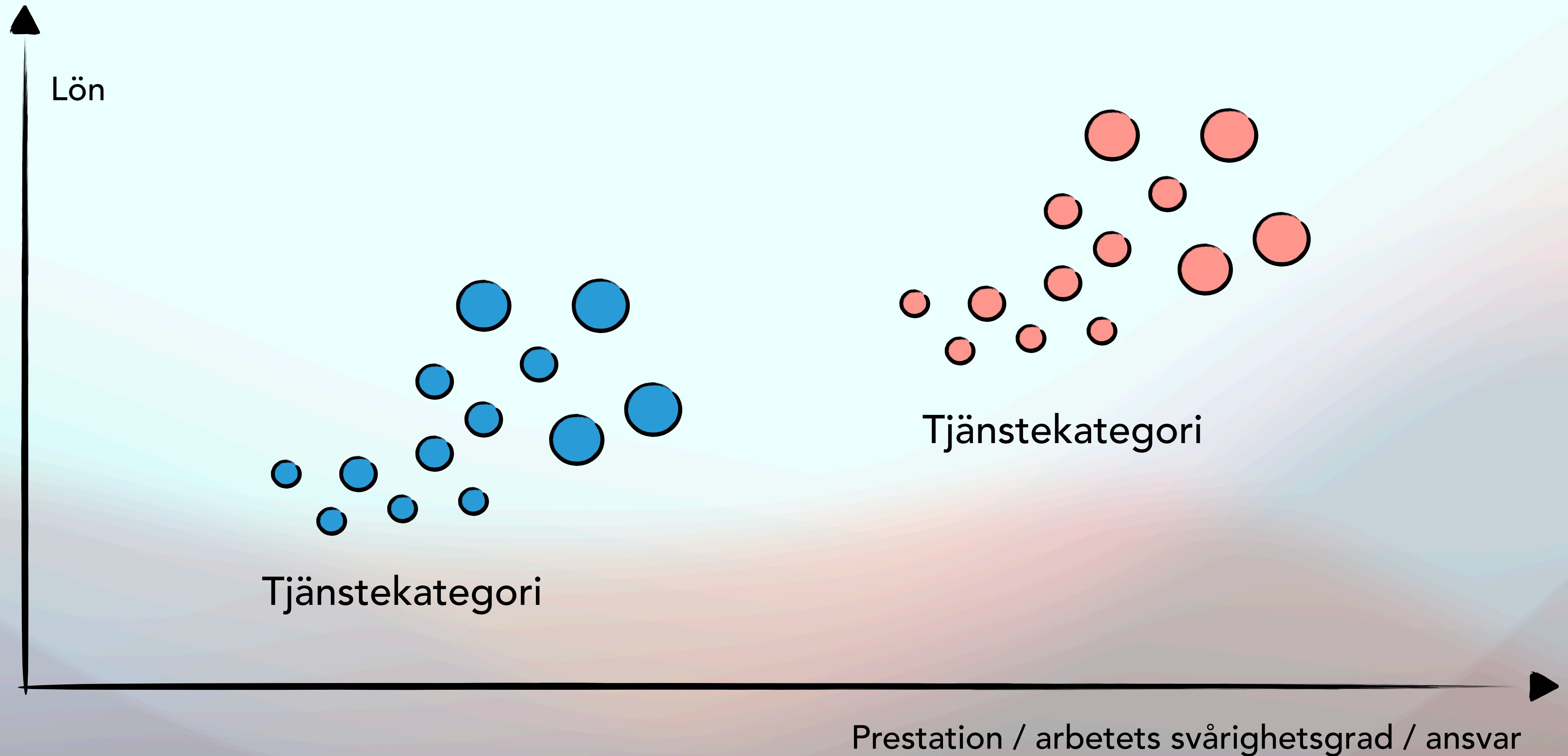


Ingen koppling mellan lön och prestation



Stark koppling mellan lön och prestation

Hur fördelas utrymmet?



Lönerevision 2022

Process - inför samtal 1

- **Steg 1 - Lönesättande chefer på institution / centralt verksamhetsstöd**
- Finns det grupper eller enskilda medarbetare som ni vill lyfta särskilt pga hög prestation?
- Finns medarbetare med väl hävdad löneläge? Omplacerad från annan roll, bytt tjänst från t.ex. en tidigare chefsroll

Lönerevision 2022

Process - inför samtal 1

- **Steg 2 - Chef (eget arbete)**
- Titta på lönebilden för sina medarbetare: lönenivåer och spridning, speglar den prestationen?
- Vad skulle göras när det kommer till att **fördela ut kronor** med fokus på ny lön kopplat till prestationen
- Vad blir det i % - eventuellt justera

> Lönesättande samtal 1

Lönerevision 2022

Process - samtal 1

- **Lönesättande samtal 1**
- Dialog kring ansvar, arbetsuppgifter, prestation och resultat i förhållande till individuellt uppställda mål, förväntningar på rollen, lönekriterier och andra måldokument (t ex arbetsordningen), hur lönebilden och utrymmet ser ut.
- Medarbetare och chef ger sin syn
- Tid som utvärderas – oktober 2021 tom oktober 2022

Lönerevision 2022

Process - inför samtal 2

- **Steg 3 - Chefsgruppen / Ledningsgrupp på institutioner / centrala verksamhetsstödet / administrativa chefsgruppen**
- Titta gemensamt på förslagen från respektive chef
- Kalibrera % och lönebild på hela institutionen för olika tjänstekategorier
- Diskutera medarbetare som anses ha presterat över förväntat respektive under förväntat

> Lönesättande samtal 2

Lönerevision 2022

Process - samtal 2

- **Lönesättande samtal 2 - chef presenterar ny lön**
- Utgångspunkten är att chef och medarbetare är bäst lämpade att bedöma prestation.
- Underteckna blankett → KLART
- **Vid oenighet (tvåpartssamtal)**
Chef och facklig representant kan träffas för att ta frågan en vända till om det är en oenighet som facket vill lyfta. **HR kan delta vid behov.**

Justering av lön utanför revision

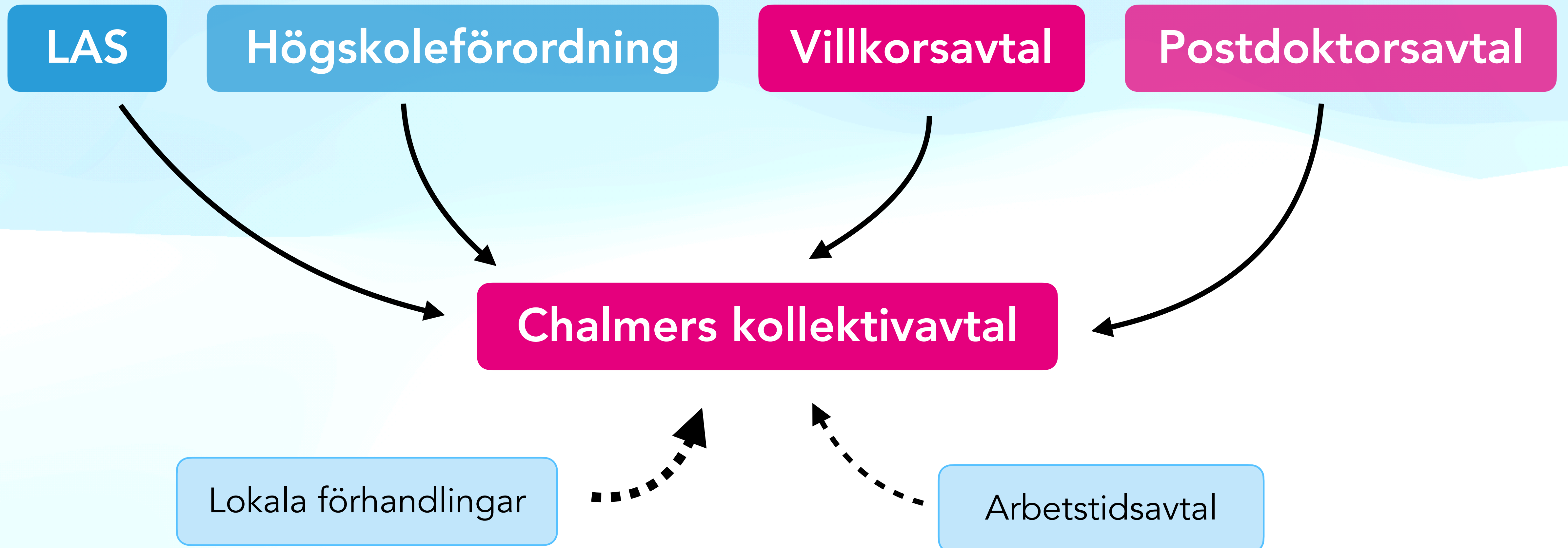
I dagsläget inkommer löpande ärenden under året, enskilda fall som är svåra att bedöma, oftast initierade av medarbetare. HR är inte alltid inblandad, ingen samordning mellan olika delar av verksamheten.

Process:

- Arbetsgivaren ansvarar för lönebild: ledningsgrupper, administrativa chefer eller avdelningar (inom Stödet) lyfter ärenden internt som skickas till en central grupp
- Centrala gruppen arbetar övergripande med lönebild, ser helheten, analyserar konsekvenser av justeringar och återkopplar.
- Frekvens: 2 gånger per år

Chalmers kollektivavtal

Chalmers kollektivavtal



Chalmers kollektivavtal

- Förhandlingarna är inte helt klara (1 oktober → 1 november).
- Arbete kring kollektivavtalade anställningsformer - **klart**
- Centrala förhandlingar för att anpassa statliga avtal till nya LAS-regler - **klart**
- Harmonisering med Villkorsavtalet, Postdok avtalet - **klart**
- Vissa frågor kvarstår när det gäller hur arbetstidsfrågan ska hanteras.

Information om resterande och sparade semesterdagar

Resterande och sparade semesterdagar

- Fr.o.m den **1 januari 2023** sänks den maximala gränsen för hur många semesterdagar som kan sparas **vid varje tidpunkt** från **35** till **30** dagar.

10 dagar

20 sparade
(2020, 2021)

12 resterande semesterdagar
(2022)

30 sparade
(2023)

2 förlorade

2022

31 dec 2022

2023

Resterande och sparade semesterdagar

Pengar i stället för semester?

(OM SEMESTER – en vägledning för statliga arbetsgivare)

- Huvudsyftet med semester är att arbetstagaren ska få ledighet för vila och rekreation. **Huvudregeln att semester ska tas ut som ledighet** medför att en arbetstagare aldrig själv kan välja att arbeta istället för att vara semesterledig. **Arbetsgivaren är skyldig att se till att semester läggs ut** som ledighet.
- En arbetstagare **kan inte heller välja att få semestern utbetald i pengar** istället för ledighet. **Endast i undantagsfall** har arbetstagaren rätt att få sin semester utbetald i pengar, se avsnitten 8 "*Semesterersättning*" eller 7 "*Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut*" (Villkorsavtal)

Resterande och sparade semesterdagar

- **7. Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut**
- Grundregeln är att hela semestern ska läggas ut i form av ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester till ett senare semesterår. Om **arbetsgivaren på grund av arbetstagarens sjukdom** eller av **andra särskilda skäl** inte har kunnat lägga ut en del av semestern under året, omvandlas den, för arbetstagare som omfattas av villkorsavtalen, till sparad semester. Visar det sig att den outtagna semestern inte ryms inom de 30 dagar som får sparas, ska **arbetsgivaren betala semesterlön** för de överskjutande dagarna.

Resterande och sparade semesterdagar

OBS: Chalmers kollektivavtal

29 § Sparande av semester

Om en arbetstagare för ett visst kalenderår har rätt till mer än 20 semesterdagar får arbetstagaren spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 35. Den som senast den 31/12 inte tagit ut sin semester från föregående år och har 35 sparade dagar förlorar rätten till de överskjutande dagarna.

Från och med den 1 januari 2023 får arbetstagaren inte ha fler än 30 sparade dagar.



Kommande frågor

- Kollektivavtal
- Lön och inflation
- Flytt av verksamhet från Lindholmen
- Chalmers 20-årstrategin

Kommande medlemsmöten

- **Informationsmöte** om flytten av verksamhet från Lindholmen till Johanneberg

Tid: 27 oktober 2022 kl 11.30 (1 timma)

Plats: Hörsal Styrbord, Campus Lindholmen

- **Julfika med facket**
Medlemsmöte om lönefrågor

15 december 2022 kl 9.30 (Zoom)

11:15 - Lokala representanter

- **Förändringar**
 - Serviceavdelningen
- **Vakanser**
 - DoIT, IMS
- **Träffa din lokal ST representant**

Zoom grupprum:
MC2, Kemi, S2, Stödet, IT-avdelningen

Referenser

Kommer att finnas tillgängliga
när denna presentation
publiceras under:

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