

Svar på frågor från chatten

– digital frågestund om avtalsrörelsen 2023 (21/9-2023)

Om avtalet inte är klart den 1 oktober när tror ni då är avtalet klart? Kan det bli strejk i så fall när?

Först blir det prolongering, alltså att avtalets giltighet förlängs, med en vecka åt gången under vilken tid vi fortsätter förhandla. Skulle någon part anse att det inte är värt att förhandla längre säger man upp avtalet och varslar om konfliktåtgärd som strejk, övertidsblockad, nyanställningsblockad eller för arbetsgivaren lockout som innebär att man inte får gå till jobbet och inte får någon lön. När varsel läggs inträder medling vilket innebär att vi kommer överens om medlare eller får sådana utsedda av Medlingsinstitutet. Medlarna kan sedan fördröja ett varsel med två veckor så mer tid ska finnas att försöka ena parterna. Blir man ändå inte överens bryter konflikt ut.

Flera myndigheter har påbörjat lönesättande samtal, kan arbetsgivaren sätta löner utan avtalen är klart?

Nej, inte med det nya avtalet som grund, för det finns ännu inte. Man skulle dock kunna sätta nya löner med stöd av § 9 i nuvarande avtal, men då får man stå för kostnaden med verksamhetsmedel då det inte blir någon automatisk avräkning i det nya avtalet när det är klart.

Enligt preliminär info så betalas lön ut på januari-lönen efter denna revision. Men om avtalet blir klart tidigare, kan det bli möjligt att lönen betalas ut tidigare än i januari 2024? (retroaktivt från oktober)

Det är en administrativ fråga som kan skilja sig åt beroende på vilken arbetsplats det handlar om. Vissa myndigheter hanterar fortfarande sina löneutbetalningar själva, andra köper tjänsten från Statens servicecenter. För att få klarhet vad som gäller hos er behöver ni fråga arbetsgivaren.

Hur arbetar ni för de som är fast på livstid i tionde percentilen och presterar bra?

Genom krav på dels kollektiv garanti för löneutveckling (7,4% på två år), dels genom att vi kräver en individgaranti, alltså att alla ska vara garanterade en viss summa i löneökning som minst. Utöver det behöver man jobba med frågan i de lokala löneförhandlingarna som följer när det centrala avtalet är klart så man om möjligt får upp löneutrymmet och så man får en så bra fördelning av löneökningarna som möjligt.

Vi har fått hint från arbetsgivaren att det ska bli klart den 1 oktober hur tänker de?

Det nuvarande avtalet löper ut den sista september. Så då gissar jag att din arbetsgivare utgår från eller hoppas att vi är överens till dess. Men vi har inte kommit tillräckligt långt in i förhandlingarna för att kunna avgöra det helt säkert än.

Står arbetsgivare och fackförbund långt ifrån varandra när det gäller lönekrav?

Vi står så långt från varandra man kan göra, vi kräver såväl kollektiva som individuella garantier för löneökning och mer för de som tjänar minst medan arbetsgivaren kräver att avtalen ska vara sifferlösa utan någon form av garantier samt att arbetsgivaren ska kunna sänka lönen till och med om någon blivit omplacerad mot sin vilja.

Vi har fått hint att det skulle bli klart till utbetalning i december.

Ingen nyhet och fler avdelningar hör säkert samma sak. Men vår AG beskriver STs avtal som sifferlöst och "Inom staten finns det inte angivet med hur mycket lönerna ska öka...". Har ni någon kommentar till det?

Rätt och fel samtidigt. Vi har normalt en reglering som säger hur mycket lönerna ska öka om man inte kommer överens, men det innebär ju samtidigt att ingen har någon anledning att komma överens om mindre.

Hur ser lönekraven ut från ST?

Här kan du läsa mer om dem: [Höjda löner och slopat karensavdrag | ST](#)

Rekomenderar du att medarbetaren går med på lönesamtal redan nu?

Lönesamtal har man normalt efter att lönen är satt i kollektiv förhandling för att förklara varför lönen sattes som den gjorde. Man använder dock begreppet annorlunda vid olika arbetsplatser, så det kan också avse att man har samtal inför kommande lönesättning för att ge feedback på prestationerna sedan sist. Ytterligare några använder begreppet istället för begreppet "lönesättande samtal". Handlar det om en feedback på prestationen före kommande lönesättning är det bara bra om det kommer igång nu, handlar det om ett lönesättande samtal så beror det på vad ni är överens med arbetsgivaren om lokalt när det gäller lönesättande samtal. Finns ingen lokal överenskommelse om det skulle jag inte rekommendera någon medlem att gå med på att man ska ha lönesättande samtal i kommande lönerevision redan nu.

Var står ni i förhandlingarna om siffra i avtalet? Hur hårt behöver ni hålla i vårt oenighetsutrymme? Kommer ni att klara det?

Det är en AIH (“Aldrig i helvete”)-fråga för oss. En av våra röda linjer helt enkelt. Vi håller såpass hårt i den att vi skulle ta till konflikt om vår motpart inte viker sig. Vi har klarat det utan konflikt tidigare och vi är måna om att göra det igen.

Finns en risk med lönesättande samtal? Fler väljer ju detta. För och nackdelar lönesättande samtal och traditionellt lönesamtal?

För- och nackdelar kan upplevas olika och påverkas av förhållandena på arbetsplatsen. Generellt kan man dock säga att många medlemmar som väljer lönesättande samtal anser att fördelen är att man själv får chansen att påverka den lönesättande chefen och uppmärksamma sådant som borde ligga till grund för lönesättningen som chefen kanske inte sett. En nackdel som ofta tas upp av medlemmar som känner att de inte har en tillräckligt stark position för att hävda sig i det lönesättande samtalet är att det kan vara lättare för facket att argumentera för en viss kompetens eller en viss grupp i traditionell förhandling.

Går vi med på lägre än märket?

Nej. Det är också en AIH-fråga. Vi kräver *minst* märket.

Kan märket utökas utifrån inflationen??

Märket som sattes i våras har tagit hänsyn till inflationen och är högre än vad det varit på många år. Du kan läsa mer om hur vi tar hänsyn till inflationen i avtalsrörelsen här:

[Inflation och lönerevision 2022 | Fackförbundet ST](#)

Hur ser ni på fördelningen av de 7,4% för respektive år - år 1 resp. år 2 under de två åren som avtalet är tänkt?

Vår ambition är alltid så framtung avtal som möjligt, alltså så mycket av löneökningstrymmet så tidigt i avtalsperioden som möjligt. Den frågan kommer dock att avgöras först i slutförhandlingarna.

Hur ska man kunna få upp lönen när arbetsgivaren inte behöver höja lönen med den avtalsenliga procentsatsen? Det kommer en massa löjliga ursäkter att potten inte räcker till. Då måste det ju styras mer i avtalet. Om min chef inte ens får tillräckligt att fördela mellan medarbetarna så kan man ju inte få någon relevant löneökning.

Om man ser på individnivå så stämmer det att man inte behöver höja med hela procentsatsen för varje individ, men sett till hela kollektivet måste man höja minst så mycket, annars kommer vi ju bli oeniga och den procentsatsen trilla ut i alla fall. Att "potten" inte räcker till alla behov man har är ganska normalt och det man behöver göra då är dels att försöka förmå arbetsgivaren att utöka utrymmet, antingen genom att man prioriterar om i den budget man redan har eller genom att man hjälps åt fack och arbetsgivare att hitta nya argument som arbetsgivaren kan använda sig av i budgetdialogen med regeringen. Lyckas inte det fullt ut återstår att prioritera bland de olika behov man har så vi får en fördelning av den pott som finns som stämmer överens med medlemmarnas vilja så långt som möjligt, och sedan ta nya tag i budgetvarvet inför nästa revision.

Vad ska rymmas inom oenighetsutrymmet är det tänkt? Om satsningar, prioriteringar, justeringar av löner som inte ligger rätt ska rymmas är det ju andra grupper och individer som får betala?

Strikt så ska allt rymmas inom utrymmet så som avtalet ser ut idag. Det är därför vi har ett särskilt yrkande i de pågående förhandlingarna som säger att "korrigerande av osakliga löneskillnader inte ska påverka löneutvecklingen för andra medarbetare negativt". Det innebär att om det finns osakliga löneskillnader som behöver rättas till får det antingen göras inför en kommande revision med stöd av § 9 i avtalet, alltså att arbetsgivaren får betala för den ökningen med verksamhetsmedel, eller så får man komma överens om ett högre utrymme i revisionen så att andra inte behöver stå tillbaka för att arbetsgivaren behöver rätta till en tidigare felaktig löneinplacering.

Kommer ni att behålla kollektiva förhandlingen i avtalet?

Arbetsgivarverket yrkar att lönesättande samtal ska vara huvudväg i avtalet och att lönesättning genom kollektivavtalsförhandling ska vara undantaget och kräva att man lokalt är överens om det. Vi yrkar det precis motsatta, att kollektiv förhandling ska vara huvudvägen och att man ska kunna tillämpa lönesättande samtal för hela eller delar av verksamheten om vi begär det. Den linje vi driver har vi fått igenom i ett antal avtalsrörelser tidigare och vi kommer hålla fast vid det även i dessa förhandlingar.

Som jag förstått har ett av våra yrkanden varit "kortare arbetsdagar". Vad innebär det yrkandet mer konkret, att gå ner från 8 h arbetsdag till x h arbetsdag. Låter som något som kan göra staten som arbetsgivare unik och attraktiv arbetsgivare. Hur ställer sig Arbetsgivarverket till det yrkandet? / Ser ni att det är möjligt att få igenom minskad arbetstid med bibehållen lön i årets avtalsrörelse?

Vårt yrkande är "att arbetstiden förkortas och att individens inflytande över var och när man arbetar ökar." Vi anser också att det skulle göra staten unik och öka attraktionskraften, men tyvärr är Arbetsgivarverkets inställning än så länge fullständigt avvisande.

Rätt till friskvårdstimme för alla?

Det är inget vi yrkat på i årets avtalsrörelse, men det finns samtidigt inget som hindrar att ni driver den frågan i era lokala förhandlingar på arbetsplatsen.

Hur ställer man sig till att utöka semesterperioden?

Vi är negativa till det då vi anser att arbetsgivaren istället borde fokusera på att skaffa de resurser som krävs för att lösa verksamheten. Det är inte våra medlemmar som göra det möjligt genom att få semester vid en tidpunkt man kanske inte önskar.

Ser ni på samma sätt när det gäller AGV yrkande om utökande begränsningsperioder som du nyss sa om semesterfrågan?

Det är i grunden samma fråga, ja, att arbetsgivaren istället för att skaffa sig tillräckliga resurser för verksamheten vill ha mindre begränsningar i centrala avtal. Vidare är det så att om det finns ett reellt behov för någon verksamhet eller personalkategori så finns också möjligheten att avtala om detta lokalt. Gör man sådana överenskommelser i lokalt kollektivavtal har man också möjlighet att få betalt för de förändringar man gör.

Var kan jag vända mig om jag har frågor om hur de centrala förhandlingarna innebär för just min arbetsplats?

Alla arbetsplatser har så kallade “avdelningsombudsmän” till sitt förfogande. De tar gärna möten med er om ni vill diskutera era lokala frågor närmre. Kontakta din lokala styrelse för att ta reda på mer. Den hittar du här: [Fackförbundet ST: hitta ST på din arbetsplats | ST](#)