

RALS 2023-2025

Inför lönerevisionen 2024

RALS – Ramavtal löner m.m. inom staten
Lokala förutsättningar på Migrationsverket

Innehåll

- OFR/S
- Centralt avtal och lokalt avtal
- Val av förhandlingsmodeller
- Traditionell förhandling
- Lönesättande samtal
- Att välja modell
- Övrigt innehåll
- Tidsplan och utbetalning av ny lön

OFR/S är namnet på vår förhandlingsorganisation.

OFR/S förhandlar med Arbetsgivarverket och dessa två utgör de centrala parterna.

Migrationsverket och ST inom Migrationsverket är lokala parter.

Inom OFR/S på Migrationsverket är ST den organisation som är kollektivavtalsbärare och är den organisation som samordnar och sköter förhandlingarna vid myndigheten.

OFR/S förhandlar för:

- **Fackförbundet ST**
- **Övriga anslutna fack**
Vårdförbundet, Ledarna, Försvarsförbundet och Sveriges lärare.

Oorganiserade har ingen förhandlingsrätt
Chefen beslutar.



Det lokala avtalet för OFR/S (ST)

Omfattar tiden fr.o.m. den 1 oktober 2023 t.o.m. den 30 september 2025 och ett årligt förhandlingsprotokoll upprättas vid varje revisionstillfälle, 1 oktober 2023 och 1 oktober 2024.

Lokalt RALS förhandlingsprotokoll 2024 mellan Migrationsverket och OFR/S

Tecknades i juni 2024.

Omfattar perioden fr.o.m. den 1 oktober 2024 till och med den 30 september 2025.

Sista året för centrala och lokala avtalen.

Ny central förhandling kommer ske inför nästa lönerevision.

Det centrala avtalet

Omfattar tiden fr.o.m. den 1 oktober 2023 t.o.m. den 30 september 2025.

I det centrala kollektivavtalet för staten blev "märket" 7,4 procent över två år i det så kallade oenighetsutrymmet. Det innebär för vår del på Migrationsverket att riktmärket var 4,1 procent första revisionstillfället är 3,3 procent för det andra, alltså det som nu är aktuellt.

I avtalet finns ingen så kallad individgaranti som ger dig en lägsta löneökning. Däremot innehåller det möjlighet till åtgärdsplan vid ingen eller ringa löneutveckling.



Val av förhandlingsmodell

Det finns två val:

Traditionell förhandling

Om du väljer traditionell förhandling förhandlar ST med din chef för dig. Förhandlingen sker med förhandlare från avdelningsstyrelsen som har lokal kännedom om medlemmarna. Du kan inte välja att ett lokalt arbetsplatsombud (AO) ska förhandla för dig.

Sektion Nord: Linda Ivung och Catharina Backelund

Sektion Syd: Anna Ahnlund och Christer Blom

Sektion Väst: Alena Barzngi och Magnus Blomqvist

Chefens placeringsort styr för dig som arbetar inom HK/NOA/FF.

Lönesättande samtal

Lönesättande samtal innebär att du och chefen har en dialog innan chefen sätter din lön. Om du och din chef inte är överens om lönen kan du förklara dig oenig.

Förhandlingsmodell är inget lönekriterium!

Modell vid oenighet efter lönesättande samtal

Om chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön i det lönesättande samtalet övergår lönesättningen till ett fyrpartssamtal där medarbetare, facklig företrädare, chef och HR eller överordnad chef deltar. Vid oenighet efter fyrpartssamtal beslutar arbetsgivaren om ny lön.

Detta fyrpartssamtal är ingen förhandling utan syftet är att diskutera oenighet gällande bedömningen utifrån lönekriterierna.

Om du blivit oenig vid det lönesättande samtalet och vill gå vidare till fyrpartssamtal vill vi att du så snart som möjligt skickar in en oenighetsblankett till oss. Du hittar informationen och blanketten för detta på www.st.org/migrationsverket.

Traditionell förhandling

Fördelar

- Du företräds av en erfaren förhandlare
- Har tillgång till lönestatistik, både historisk och nuvarande
- Ser både individen och helheten

Nackdelar

- Förhandlaren kan inte detaljerna i allas arbete (viktigt att skicka in ditt underlagsblanketten)
- Förhandlaren känner inte alla personligen
- Får inte reda på argumenten från förhandlingen (chefen ska dock motivera lönen)

Vid traditionell förhandling

Fackförbundet ST/förhandlarna:

- Går igenom avtalet och förbereder hur förhandlingen ska genomföras.
- Arbetar fram gemensamma ställningstaganden
- Bevakar att avtalets alla intentioner genomförs
- Ser till att avtalets alla värden används i förhandlingen
- Har koll på lönestrukturer på myndigheten
- Samlar in och går igenom underlag från medlemmar
- Förhandlar för den enskilde medlemmen

Lönesättande samtal

Fördelar

- Jag kan bäst min egen situation
- Jag har själv de bästa argumenten
- Får höra chefens argument i nära dialog

Nackdelar

- Ges inte alltid möjlighet att se helheten på Migrationsverket
- Svårt att bedöma den egna lönen i jämförelse med andras
- Vet inte chefens bedömning för övrigas lönesättning

Vid lönesättande samtal

- Du för dialog själv med din chef om din lön
- Är ingen förhandling
- Meningen är att du och din chef ska komma överens om din nya lön
- Lönen ska sättas på saklig grund
- Det handlar om att sätta pengar på tidigare gjord bedömning och motivering
- Du får själv göra jämförelser med snitt & median
- Kan bli oenig

Att välja modell

Du väljer själv om du vill ha lönesättande samtal eller traditionell förhandling och du meddelar ditt val till din chef **senast den 2 september**.

Väljer du traditionell förhandling skickar du in en ifylld "underlagsblankett" via e-post till **GB-ST-Avdelningen senast den 16 september!**

Du hittar blanketten på **www.st.org/migrationsverket**.

OBS!

Om du inte gör ett val senast den 2 september så blir det lönesättande samtal som gäller för dig.

Tänk på att skicka in underlaget om du väljer traditionell förhandling.

Övrigt innehåll

Tjänstlediga medarbetare

Medarbetare som är helt frånvarande under revisionsperioden (2023-10-01 till 2024-09-30) ingår ej i årets lönerevision. Vid eventuell återgång i arbete vid Migrationsverket ska en löneöversyn ske.

Tillfällig intern placering

Vid interna tillfälliga placeringar på Migrationsverket är utgångsläget att det är grundanställningen som ska revideras.

Särskilda uppdrag

Värdet av särskilda uppdrag ska uppmärksammas och erkännas i samband med bedömningssamtal och lönesättning.

Fackligt uppdrag och uppdrag som skyddsombud ska också uppmärksammas.

Föräldralediga medarbetare

Föräldralediga medarbetare ska bedömas som om de vore i tjänst. Föräldralediga medarbetare ska antas ha samma prestation som de hade innan de gick på föräldraledighet.

Frånvarande p.g.a. sjukdom

Vid bedömning av prestation av den som är/har varit frånvarande på grund av sjukdom under bedömningsperioden ska tid före, under och efter sjukskrivningen beaktas. I bedömningen ska även ingå arbetstagarens medverkan till sin rehabilitering men då utifrån individuella förutsättningar och sjukdomsbild.

Nylönesatta

Medarbetare som är lönesatt/nylönesatt från och med 1 oktober 2024 omfattas inte av årets lönerevision.

Medarbetare som avslutat anställning

Medarbetare som slutat sin anställning innan den 1 oktober 2024 ingår ej i årets lönerevision.

Tidsplan och utbetalning av ny lön

2 september – sista dag att välja modell till chefen

16 september – sista dag att genomföra bedömningssamtal

16 september – sista dag att skicka in underlag till ST inför traditionell förhandling

23 september – sista dag att genomföra lönesättande samtal

26 september – sista dag att anmäla oenighet och gå vidare till fyrpartssamtal

Traditionell förhandling startar så snart som möjligt, troligtvis under oktober.

15 november – traditionell förhandling och fyrpartssamtal klara

För dig som blivit enig i lönesättande samtal sker utbetalning i oktober.

För dig som väljer traditionell förhandling eller går vidare till fyrpartssamtal så sker utbetalning enligt plan i december.

Tack!

Frågor?

Hör av dig till oss om du funderar på något

Ställ frågor till oss via e-post

GB-ST-Avdelningen

Läs mer på

www.st.org/migrationsverket

