



RALS 2025-2027

Inför lönerevisionen 2025

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



ST inom Migrationsverket



Innehåll

- OFR/S,P,O
- 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,P,O är namnet på vår förhandlingsorganisation.

- OFR står för Offentliganställdas Förhandlingsråd
- S står för staten
- P står för Polisförbundet
- O står för Officersförbundet

OFR/S, P, O förhandlar med Arbetsgivarverket och dessa 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)

Tecknades i oktober 2025

Omfattar perioden fr.o.m. den 1 oktober 2025 t.o.m. den 30 september 2027

Två revisionstillfällen, den 1 oktober 2025 och 1 oktober 2026

Centrala avtalet

Ökad avsättning till flexpension med 0,2% till 1,7%, och 0,7% för dem som är födda 1965 eller tidigare, under 2026

Det centrala avtalet

Omfattar tiden fr.o.m. den 1 oktober 2025 t.o.m. den 30 september 2027.

I det centrala kollektivavtalet för staten blev "märket" 6,4 procent över två år i det så kallade oenighetsutrymmet. Det innebär för vår del på Migrationsverket att riktmärket är 3,4 procent första revisionstillfället är 2,9 procent för det andra. 0,1 procent avsätts till flexpension andra året.

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

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: Catharina Backelund och Sanna Norblad

Sektion Syd: Fredrik Bergman och Sanna Norblad

Sektion Väst: Magnus Blomqvist och Sanna Norblad

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 fyrpartsamtal 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 24 oktober**

Väljer du traditionell förhandling skickar du in en ifylld "underlagsblankett" via e-post till **GB-ST-Avdelningen** senast den 27 oktober

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

OBS!

Om du inte gör ett val senast den 24 oktober så blir det lönesättande samtal som gäller för dig.

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

Övrigt

Tjänstlediga medarbetare

Medarbetare som varit helt frånvarande under revisionsperioden (2024-10-01 till 2025-09-30) ingår ej i årets lönerrevision. Vid eventuell återgång i arbete vid Migrationsverket ska en löneöversyn ske.

SÄVA/Vik. (med grundanställning i botten)

Lönen revideras beroende på om den är satt i årets löneläge eller inte. Grundanställningen revideras förutsatt att du även arbetat i den under bedömningsåret.

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 redan innan lönerrevisionstidpunkten fått årets löneläge är undantagna.

Medarbetare som avslutat anställning

Medarbetare som slutat sin anställning innan den 1 oktober respektive år ingår ej i lönerrevisionen.

Se Instruktion I/008/2025 Lönebildning på Migrationsverket

Tidplan och utbetalning av ny lön

Bedömningssamtal ska redan vara klara

24 oktober – sista dag att välja modell till chefen

27 oktober – sista dag att skicka in underlag till ST inför traditionell förhandling

24 november – sista dag att genomföra lönesättande samtal

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

Traditionell förhandling startar så snart som möjligt

24 november – traditionell förhandling klar

19 december – sista dag att genomföra fyrpartssamtal

Utbetalning av ny lön blir i december efter lönesättande samtal och traditionell förhandling.

Utbetalning av ny lön i januari för dig som gått till fyrpartssamtal.

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