

# RALS 2025-2027

## Inför lönerevisionen 2026

RALS – Ramavtal löner m.m. inom staten  
Lokala förutsättningar på 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 och 3,0 procent för det andra (2026).

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 för alla medlemmar på Migrationsverket.



# 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: Anna Ahnlund 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 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](http://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 14 september**

Väljer du traditionell förhandling skickar du in en ifylld "underlagsblankett" via e-post till **GB-ST-Avdelningen senast den 14 september**

Du hittar blanketten på **[www.st.org/migrationsverket](http://www.st.org/migrationsverket)**

## OBS!

Om du inte gör ett val senast den 14 september 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 (2025-10-01 till 2026-09-30) ingår ej i årets lönerevision. 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 lönerevisionstidpunkten fått årets löneläge är undantagna.

## Medarbetare som avslutat anställning

Medarbetare som slutat sin anställning innan den 1 oktober 2026 ingår ej i lönerevisionen.

**Se Instruktion I/008/2025 Lönebildning på Migrationsverket**

# Tidplan och utbetalning av ny lön

15 juni – planering ska vara klar för bedömningssamtal och lönesättande samtal.

Chefen ansvarar för detta.

14 september – sista dag att välja modell till chefen och genomföra bedömningssamtal

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

21 september – sista dag att genomföra lönesättande samtal

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

24 september – Traditionell förhandling startar

20 oktober – sista dag att genomföra fyrpartssamtal

23 oktober – traditionell förhandling planeras vara klar

## Utbetalning av ny lön

I oktober för den som blivit enig i lönesättande samtal.

I november för dig som valt traditionell förhandling eller gått vidare 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](http://www.st.org/migrationsverket)**