

Ändringar i Villkorsavtal-T

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal-T med giltighet från och med den 1 januari 2026 om inte annat anges.

1 §

5 kap. 14 § tredje stycket ska ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2026¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 709 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

2 §

9 kap. 2 § tillförs en ny anmärkning (efter tabellen) med följande lydelse.

Anmärkning

Till egen familj och den närmaste släktkretsen hör make, maka, partner i registrerat partnerskap, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden, föräldrar, far- och morföräldrar, fosterföräldrar, svärföräldrar, barn, barnbarn och syskon² samt – när det är fråga om begravning, bouppteckning eller arvskifte – även farbror, faster, morbror, moster, syskonbarn, svärson, svärdotter, svåger och svägerska.

¹ Beloppet är 1 759 kronor från och med den 1 januari 2027.

² I begreppen förälder, barn och syskon inkluderas även vuxna och barn som har en motsvarande nära familjerelation i en faktisk familjegemenskap, oavsett juridiskt eller biologiskt band.

9 kap. 6 § ska ha följande lydelse.

Under ledighet för tjänstgöring som reservofficerare (motsvarande) fullgör ska löneutfyllnad betalas så att ersättningen, inklusive den individuella lönen för tjänstgöring som reservofficer, motsvarar 100 procent av den fasta lönen i den ordinarie anställningen. Löneutfyllnad betalas för maximalt 25 dagar per kalenderår. Det gäller under förutsättning att reservofficeren tjänstgör:

- under skärpt eller högsta beredskap
- när totalförsvarspliktiga är skyldiga att tjänstgöra eller
- när reservofficeren tjänstgör enligt avtalad tjänstgöring i reservofficerens tjänstgöringsplan upprättad inom Försvarmakten.

3 §

13 kap. 2 § tillförs en fotnot med följande lydelse.

Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. den 1 januari 2011, avser inte ledighet för att inneha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt Avtal om tidsbegränsad anställning av biträdande lektor hos icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket.

Ändringar i Villkorsavtal-T

Parterna är överens om nedanstående bestämmelser i Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S från och med 1 januari 2026 har följande lydelse.

1 §³

4 kap. 9 § sista stycket ska ha följande lydelse.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 200 timmar under ett kalenderår.

4 kap 11 § ska följande lydelse.

Mertidstillägg per timme betalas i enlighet med bestämmelserna i 21 § Beräkning av övertidstillägg.

4 kap. 12 § ska ha följande lydelse.

Kompensationsledighet vid mertidsarbete beräknas i enlighet med bestämmelserna i 22 § Kompensationsledighet vid övertidsarbete.

4 kap. 26 § tillförs ett nytt sista stycke med tillhörande fotnot med följande lydelse.

Beloppen för mertidstillägg per timme ska beräknas med stöd av bestämmelserna i 11 §.

³ Se även protokollsanteckning 2a §.

Ändringar i Affärsverksavtal-T

Parterna är överens om följande ändringar i Affärsverksavtal-T med giltighet från och med den 1 januari 2026 om inte annat anges.

1 §

11 § 5 mom. stycket före anmärkningen ska ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2026⁴ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 709 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

2 §

15 § 1 mom. 1.2 tillförs en ny anmärkning (efter tabellen) med följande lydelse.

Anmärkning

Till egen familj och den närmaste släktkretsen hör make, maka, partner i registrerat partnerskap, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden, föräldrar, far- och morföräldrar, fosterföräldrar, svärföräldrar, barn, barnbarn och syskon⁵ samt – när det är fråga om begravning, bouppteckning eller arvskifte – även farbror, faster, morbror, moster, syskonbarn, svärson, svärdotter, svåger och svägerska.

⁴ Beloppet är 1 759 kronor från och med den 1 januari 2027.

⁵ I begreppen förälder, barn och syskon inkluderas även vuxna och barn som har en motsvarande nära familjerelation i en faktisk familjegemenskap, oavsett juridiskt eller biologiskt band.

15 § 4 mom. andra stycket ska ha följande lydelse.

Under ledighet för tjänstgöring som reservofficerare (motsvarande) fullgör ska löneutfyllnad betalas så att ersättningen, inklusive den individuella lönen för tjänstgöring som reservofficer, motsvarar 100 procent av den fasta lönen i den ordinarie anställningen. Löneutfyllnad betalas för maximalt 25 dagar per kalenderår. Det gäller under förutsättning att reservofficeren tjänstgör:

- under skärpt eller högsta beredskap
- när totalförsvarspliktiga är skyldiga att tjänstgöra eller
- när reservofficeren tjänstgör enligt avtalad tjänstgöring i reservofficerens tjänstgöringsplan upprättad inom Försvarsmakten.

Ändringar i Affärsverksavtal-T

Parterna är överens om nedanstående bestämmelser i Affärsverksavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S från och med den 1 januari 2026 har följande lydelse.

1 §⁶

8 § 2 mom. tredje stycket ska ha följande lydelse.

Den allmänna mertiden får inte överstiga 200 timmar per kalenderår.

8 § 7 mom. ska ha följande lydelse.

Vid mertidsarbete utbetalas ersättning per timme i enlighet med bestämmelserna i 7 §, 10 mom. Beräkning av övertidsersättning.

8 § 8 mom. ska följande lydelse.

Kompensationsledighet per mertidstimme ges enligt 7 §, 11 mom. Beräkning av kompensationsledighet.

⁶ Se även protokollsanteckning 3 a §.

Ändringar i Chefsavtal-T

Parterna är överens om att 5 § respektive 9, 3 pkt § i chefsavtalet från och med den 1 januari 2026 har följande lydelse.

5 §

Domstolarnas chefskrets består av arbetstagare som innehar följande anställningar:

- a) Justitieråd tillika ordförande, justitieråd tillika avdelningsordförande och övriga justitieråd
- b) Hovrättspresident
- c) Kammarrättspresident
- d) Lagman
- e) Chef för hyresnämnden i Stockholm, Göteborg respektive Malmö
- f) Domstolarnas tekniska ledamöter.

9 §

....

3. Uppsägningstid

En arbetstagare som är anställd med fullmakt skall iaktta en uppsägningstid av sex månader.

För arbetstagare med anställning tills vidare gäller en ömsesidig uppsägningstid av fyra månader. Om en längre uppsägningstid följer av lagen (1982:80) om anställningsskydd ska denna tillämpas.⁷

⁷ För den som vid chefsavtalets ikraftträdande har kortare uppsägningstid vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller dock den kortare tiden så länge anställningen består.

Uppsägning för att avgå med ålderspension skall ske samtidigt med att ansökan om pension ges in, dock inte senare än om annars gällande uppsägningstid hade tillämpats.

Arbetsgivaren kan medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid. Det förutsätts att arbetsgivaren medger en kortare uppsägningstid om verksamheten tillåter det.

...

Avtal om omställning

Parterna är överens om 2 kap 11 § respektive 3 kap 9 § från och med den 1 oktober 2025 har följande lydelse.

2 kap. 11 § Efterskydd inom avtalets ramtid för vissa situationer

Arbetstagare vars anställning sagts upp på grund av arbetsbrist och som omfattas av avtalet har i nedanstående situationer ett efterskydd under detta kapitels ramtid och får i dessa fall återinträda i avtalet.

Efterskyddet gäller för

- a) arbetstagare som fått en ny tillsvidareanställning i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett omställningsavtal, eller om arbetstagaren ännu inte kvalificerat sig så att ett omställningsavtal är tillämpligt i den nya anställningen⁸, och sägs upp på grund av arbetsbrist senast 18 månader efter den kvalificerande anställningens entledigandetidpunkt,
- b) arbetstagare som med stöd av stiftelsen bedrivit näringsverksamhet men har måst upphöra med verksamheten.

Arbetstagaren har i dessa situationer rätt till omställningsförmåner enligt villkoren i avtalet för den del av ramtiden som arbetstagaren har kvar utifrån entledigandetidpunkten i den kvalificerande anställningen.

3 kap. 9 § Efterskydd

De arbetstagare som enligt 5 § omfattas av individuella omställningsåtgärder eller ekonomisk förstärkning har i nedanstående situationer ett efterskydd under detta kapitels ramtid och får i dessa fall återinträda i avtalet.

Efterskyddet gäller för

⁸ Med ”ännu inte kvalificerat sig” likställs den arbetstagare som inom ramen för det nya avtalet inte kvalificerat sig till annat stöd än grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

- a) arbetstagare som fått en ny tillsvidareanställning, i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett omställningsavtal, eller om arbetstagaren ännu inte kvalificerat sig så att ett omställningsavtal är tillämpligt i den nya anställningen⁹, och sägs upp på grund av arbetsbrist senast tolv månader efter den kvalificerande anställningens entledigandetidpunkt eller
- b) arbetstagare som med stöd av stiftelsen bedrivit näringsverksamhet men har måst upphöra med verksamheten.

Arbetstagaren har i dessa situationer rätt till omställningsförmåner enligt villkoren i avtalet för den del av ramtiden arbetstagaren har kvar räknat från dagen efter det att den kvalificerande anställningen löpte ut”.

⁹ Med ”ännu inte kvalificerat sig” likställs den arbetstagare som inom ramen för det nya avtalet inte kvalificerat sig till annat stöd än grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Tillämpningen av Avtal om omställning i vissa fall

Parterna är överens om att Arbetsgivaren fr.o.m. 1 oktober 2025 kan besluta om att i vissa fall tillämpa Avtal om omställning enligt nedan.

Om en arbetstagares anställning avslutas, av arbetsgivaren eller efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, i anslutning till att en arbetstagare, efter en lagstadgad säkerhetsprövning, inte har bedömts kunna delta i säkerhetskänslig verksamhet, så kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren erhåller stöd enligt bestämmelserna i Avtal om omställning. Arbetsgivaren ska i sådant fall anmäla arbetstagaren till Trygghetsstiftelsen.

11, 12 och 14 §§ MBL är inte tillämpliga på arbetsgivarens beslut enligt denna bestämmelse.

Ett proaktivt omställningsarbete

För att möta framtidens kompetensbehov och stärka statens förmåga att fullgöra sitt samhällsuppdrag samt bidra till medarbetarnas utveckling vill centrala parter undersöka möjligheterna för ett systematiskt och proaktivt omställningsarbete.

En viktig utgångspunkt är att det proaktiva omställningsarbetet ska riktas mot områden där det finns behov av kompetens för att arbetsgivarna inom sektorn ska kunna fullgöra sitt uppdrag. En annan utgångspunkt för det proaktiva omställningsstödet är att det ska kunna tillämpas såväl för enskilda arbetstagare som i samband med pågående eller förestående omställningsprocesser i statliga verksamheter.

Målsättningen är god kompetensförsörjning för arbetsgivaren samt nya vägar till utveckling för arbetstagarna.

Centrala parter är överens om att i ett gemensamt arbete

- Undersöka förutsättningarna för att med Trygghetsstiftelsens kapital kunna erbjuda ett riktat proaktivt omställningsarbete inom sektorn i syfte att ställa om kompetens i förhållande till den statliga sektorns behov och för arbetstagarnas enskilda utveckling.
- Förhandlingsledningarna ska leda arbetet kring hur ett sådant stöd utformas. Ett genomförande kan ske med hjälp av ett processtöd på ett liknande sätt som tidigare utvecklingsarbete för tillskapande av arbetsområde Hållbart arbetsliv.
- En del i utvecklingsarbetet är att ta fram en modell för hur parterna ska identifiera och besluta om vilka kompetensområden som det proaktiva omställningsstödet ska erbjudas inom.
- En annan del i arbetet är att tydliggöra hur det proaktiva omställningsarbetet ska kunna samspela med omställningsstudiestödet.

Utvecklingsarbetet ska genomföras under 2026.

Ändringar i PSA-avtal om ersättning vid personskada

Parterna är överens om att första meningen, första stycket i 4 kap. 20 § från och med den 1 januari 2026 ska ha följande lydelse

4 kap. 20 §

”Om riket befinner sig i krig lämnas inte ersättning för skada som orsakats av krigsåtgärd”.

...

Partsgemensamt arbete om centrala bestämmelser för beredskapsövning

Bakgrund

Det förändrade säkerhetspolitiska läget gör det särskilt angeläget att statliga verksamheter upprätthåller en god beredskap i fred, kris och krig. Att öva tillsammans är ett kraftfullt verktyg för att utveckla, pröva och stärka förmågan att hantera olika typer av samhällsstörningar – både i fredstid och ytterst vid krig. Detta stärker totalförsvaret och bidrar till en gemensam försvarsförmåga.

De statliga arbetsgivarna behöver enhetliga förutsättningar att bidra till totalförsvarets utveckling. Skillnader i villkoren i lokala kollektivavtal, främst gällande arbetstidsregleringar, försvårar genomförandet av gemensamma övningar. Beredskapsmyndigheternas uppdrag i relation till förordningen om statliga myndigheters beredskap (2022:524) har också synliggjort behovet av gemensamma övningsbestämmelser. Sådana regler ger likvärdiga förutsättningar för såväl medverkande verksamheter som deltagande medarbetare. Det stärker både effektivitet och legitimitet i övningsverksamheten.

Arbetsgivarverket har därför yrkat på att centrala bestämmelser för beredskapsövning tillförs avtalen.

Arbetsstagarorganisationerna har härvid framfört utmaningen hur arbetstagare ska växla in och ut ur bestämmelserna i relation till andra villkor.

Parterna har en gemensam förståelse för svårigheterna att öva tillsammans med olika bestämmelser. Centrala parter är överens om att gemensamt bidra till att det finns goda förutsättningar för ett starkt totalförsvär.

Uppdrag

1. Parterna är överens om att genomföra ett arbete för att skyndsamt nå en överenskommelse för att utforma separat central bestämmelse för övning två eller flera myndigheter tillsammans.

2. Överenskommelsen ska omfatta lämpliga arbetstidsbestämmelser och anslutande bestämmelser som möjliggöra ett effektivt och realistiskt genomförande av övningsverksamhet under dygnets alla timmar såväl under kortare som längre perioder.

Tidplan

Förhandlingarna ska genomföras skyndsamt med målsättningen att vara klar senast i mars 2026.

Centrala parter arbete i arbetsmiljöfrågor

Bakgrund

2016 tecknade parterna inom det statliga avtalsområdet en partsgemensam avsiktsförklaring om att bidra till att motverka ohälsa och stigande sjuktal och i stället minska sjuktalen inom de statliga verksamheterna. Parterna konstaterade då att det är ett långsiktigt arbete som krävs för att insatserna ska ge effekt.

2020 tillsatte centrala parter en särskild arbetsgrupp, Sivan, med syftet att bistå förhandlingsledningarna med kunskap i arbetsmiljöfrågor under avtalsperioden.

För att utveckla och bibehålla en god arbetsmiljö är det väsentligt att fortsätta följa sjukfrånvarons utveckling samt att belysa och adressera sådana områden som kan behöva särskilt fokus.

Mot denna bakgrund och med utgångspunkt i de förhandlingar som ägt rum i avtalsrörelsen är centrala parter överens om att Sivans arbete ska fortsätta under perioden 2025-2028.

Uppdrag

Det gemensamma arbetet i arbetsgruppen ska ha följande inriktning.

- Under 2026 ska arbetsgruppen beställa en sammanställning av aktuell arbetsmiljöforskning som har bäring på statlig sektor. Sammanställningen ska kunna användas av förhandlingsledningarna för framtida överenskommelser om innehållet i arbetsområde Hållbar arbetsmiljö ur ett partsperspektiv eller i andra sammanhang där centrala parter på annat sätt vill lyfta fram frågor för om den statliga sektorns arbetsmiljö.
- Under 2026 förbereda och beställa, för att under 2027 genomföra en partsgemensam arbetsmiljöundersökning. Undersökningen kan ta sin utgångspunkt i Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning, eventuellt kompletteras med ett urval av frågor om arbetstid och välbefinnande. Undersökningen ska kunna redovisas utifrån bakgrundsvariabler såsom

chef/medarbetare, ålder, kön, arbetsgivarens storlek, verksamhetsområde, yrke. Resultat ska sammanställas statistiskt. Sivan ska föra en dialog om resultatet och rapportera de gemensamma slutsatserna till förhandlingsledningarna i november 2027. Underlaget och kan ligga till grund för framtida partsgemensamma insatser.

- Arbetsgruppen ska dra slutsatser om sjukfrånvarons utveckling och tendenser utifrån statistik över sjukfrånvaron i staten som Arbetsgivarverket årligen sammanställer och fortsätta göra en fördjupad analys av de organisationer som har högst sjukfrånvaro i staten.
- Arbetsgruppen ska omvärldsbevaka relevanta rapporter från Arbetsmiljöverket, Försäkringskassans samt Folkhälsomyndigheten och i samband med rapporten om sjukfrånvaron lyfta det som berör statlig sektor till förhandlingsledningarna gemensamt.
- Följa regeringens arbete med arbetsmiljöstrategin och informera förhandlingsledningarna gemensamt om relevanta förändringar.
- Under 2026 ska Sivan i samarbete med arbetsområde Hållbar arbetsmiljö i Partsrådet genomföra konferenser för sprida regeringens arbetsmiljöstrategi. I samband med konferenserna ska lokala parter ges möjlighet att föra en dialog om de egna rollerna i förhållande till strategins förverkligande. Konferenserna ska också lyfta Partsrådets befintliga stöd till lokala parter inom för strategin relevanta områden.
- Parterna är överens om att, vid behov, gemensamt kunna äska medel från Partsrådet för uppdragen.
- Under avtalsperioden kan ytterligare uppdrag aktualiseras till arbetsgruppen.

Partsgemensamt arbete om EU-lagstiftningens påverkan

Den ökande omfattningen av initiativ från EU¹⁰ vad gäller lagstiftning och förändring i tillämpning via domslut, initiativ av de europeiska parterna m.m. har påverkat arbetsmarknadsområdet. Arbetsmarknadens parter på det statliga avtalsområdet behöver sammantaget vara en aktör i förhållande till det arbete inom EU som påverkar den statliga sektorn inom arbetsrätts- och arbetsmarknadsfrågor. Även arbete inom olika instanser inom EU som i övrigt har en nära koppling till sådana frågor som parterna reglerar i kollektivavtal ska parterna bevaka. Syftet med det gemensamma arbetet är att främja parternas handlingsutrymme genom kollektivavtal. Centrala parter är därför överens om ett gemensamt arbete med dessa frågor.

För att arbetet ska bli framgångsrikt är det är väsentligt att det är tydligt och väl avgränsat samt bemannas med representanter från parterna som har kunskap om de frågor som behöver bevakas och diskuteras. Parterna ser detta som ett sätt för centrala parter gemensamt ta ett ansvar för att upprätthålla, värna och utveckla den svenska modellen.

Arbetet ska kunna göra det möjligt att föra fram gemensamma ståndpunkter för den statliga sektorn till Regeringskansliet i samband med pågående förhandlingar om nya EU-direktiv.

Parterna är överens om att åtagandet inte innebär ett åtagande för någon part att ansluta till eller medverka i exempelvis sektordialog på EU-nivå. Vidare att den partsgemensamma gruppen bör vara sammansatt av representanter som har sakkunskap om både statliga partsfrågor och EU-reglering. Arbetet ska utgå från regleringen av svensk arbetsmarknad och svenska parters arbete gentemot Regeringskansliet och aktuella utredningar. Arbetsgruppen bör vid behov kunna sammankallas och sammanträda med kort varsel. Arbetsgivarverket är ordförande och sammankallande i gruppen. Övriga parter i gruppen kan begära att gruppen sammankallas.

¹⁰ EU= Kommissionen, parlamentet, domstolen, sociala parterna, rådet

Uppdrag 2025-2027

Den gemensamma arbetsgruppen ska inom området arbetsrätt-, arbetsmarknads- och finansmarknadsfrågor med nära koppling till frågor som parterna reglerar i kollektivavtal eller andra samverkansformer:

1. Bevaka utvecklingen inom EU och rapportera 4 ggr/ år händelser till förhandlingsledningarna som har bäring på syftet med arbetsgruppen.
2. Analysera om och hur initiativ från EU kan komma att påverka gemensamma frågor och beskriva detta för förhandlingsledningarna.
3. Om parterna finner behov av och samsyn kring kan gemensamma ståndpunkter lyftas i syfte att påverka genomförande eller utformning av initiativ från EU. Ett sådant arbete syftar inte till gemensamma kompromisser utan kan enbart hanteras i frågor där samsyn råder.

Förhandlingsledningarna ska gemensamt föra en dialog med regeringskansliet om hur arbetsmarknadens parter inom sektorn kan representeras i sådana frågor som berörs av arbetet.

Uppdragsbeskrivning avseende översyn av pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter

Bakgrund

Parterna är överens om att göra en översyn av bestämmelserna i Pensionsavtal för svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter daterat den 24 juli 1992.

För lokalanställda arbetstagare som inte är svenska medborgare regleras pensionsvillkoren i förordningen (1984:1042) om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter. Av förordningen följer att arbetstagaren i den mån det är möjligt ska anslutas till det pensionssystem som finns i respektive land. Anses det systemet inte godtagbart ska arbetstagaren omfattas av pensionsvillkoren i förordningen. Förordningen innehåller förmånsbaserade pensionsförmåner avseende ålderspension, sjukpension och familjepension. Pensionen betalas enligt förordningen i vissa fall som ett engångsbelopp.

Parterna konstaterar att nuvarande bestämmelser om pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter är föråldrade och inte förenliga med nu gällande förbud mot diskriminering. Nya ändamålsenliga bestämmelser om pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter ska därför tas fram.

Uppdrag

Ett partsgemensamt arbete ska genomföras med uppdrag att ta fram ett förslag till nya bestämmelser om pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter.

Arbetet ska ha följande inriktning av regleringen:

4. I första hand ska arbetstagaren anslutas till det pensionssystem som finns i tjänstgöringslandet.
5. En strävan att i första hand åstadkomma premiebestämda pensionsbestämmelser.
6. De nya pensionsbestämmelserna ska fungera utifrån de olikartade förhållanden som råder på de orter där lokalanställda arbetstagare är verksamma. Det gäller t.ex. möjligheten till engångsutbetalning. Även konsekvenser av valutaförändringar, skattemässiga regleringar m.m. bör beaktas.
7. Övergångsbestämmelser för arbetstagare som idag har en pågående anställning som omfattas av nu gällande pensionsbestämmelser ska tas fram.
8. Arbetet ska även omfatta vad som i övrigt krävs för att ett system enligt ovanstående inriktning kan införas, t.ex. avseende frågor om fondering, administration och konsekvensändringar i andra avtal.

Tidsplan

Ett förslag till nya pensionsvillkor, som ersätter Pensionsavtal för svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter daterat den 24 juli 1992, ska överlämnas till förhandlingsledningarna senast den 31 december 2027.