

AVTALSNYTT 2025 - Hängavtal

– en kort sammanfattning av det nya avtalet till arbetsgivare med hängavtal på avtalsområdet

Avtalsområde:

Arbetsgivaralliansen – Ideella och idéburna organisationer

Avtalet gäller 2025-05-01 – 2027-05-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för branschen som kommer att gälla under 25 månader* fram till och med 2027-05-31.

***Ny avtalsperiod**

Parterna är överens om att avtalslängden flyttas fram från 1 maj till 1 juni från och med 2027. Parterna är vidare överens om att värdet av förändringen är 0,3 procentenheter vilket läggs på löneutrymmet 1 maj 2026. Det sammanlagda löneutrymmet för 1 maj 2026 blir 2,8 procent. Från och med 2027 kommer avtalet att löpa från 1 juni till 31 maj årligen.

Avtalsvärdet

6,7 % är avtalets totala värde sett över hela avtalsperioden varav 5,8 % avsätts till löneökningar och 0,5 % till arbetstidsförkortning och 0,4 % till flexpension.

Lön

På avtalsområdet finns ett så kallat pottavtal med individgaranti.

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän med:

- 3,0 % per den 30 april 2025
- 2,8 % per den 31 maj 2026

Under 2025 garanteras varje tjänsteman en löneökning om minst 360 kronor i månaden per den 1 maj 2025, och 346 kr i månaden per 1 juni 2026

Heltidsanställd arbetstagare som erhåller en löneökning lägre än 460 kronor per månad för löneöversyn år 2025 respektive 446 kronor per månad för löneöversyn år 2026 ska på begäran erhålla en skriftlig motivering om skälet till utfallet.

För deltidsanställd ska beloppet nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Lägsta månadslöner

Avvikelse från praxis gällande höjning av lägstalön

Parterna är överens om att, som en engångsföreteelse och inom ramen för denna avtalsuppgörelse, frånga den sedvanliga tillämpningen av märket som norm för höjning av avtalets lägstalön.

I stället ska höjning av lägstalön ske med ett fast krontal vid följande två revisions-tillfällen:

1. Första revisionstillfället: 1 maj 2025, höjs lägstalönen med 400 kronor.
2. Andra revisionstillfället: 1 maj 2026, höjs lägstalönen med 433 kronor.

Denna avvikelse från praxis gäller enbart för ovan angivna tillfällen och ska inte ses som prejudicerande för framtida avtalsrörelser. Efter den andra revisionen återgår parterna till att tillämpa märket som norm för löneökningar i enlighet med gällande praxis på avtalsområdet

Lön för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 20 år ska uppgå till lägst:

Lönebeloppet avser arbetstagare med heltidsanställning. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Lägsta löner

Lön för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 20 år ska uppgå till lägst

- 24 991 kronor från 2025-05-01
- 25 424 kronor från 2026-05-01

Ersättningar

För provisions-, premie- och tantiemavlönad tjänsteman bör eftersträvas, med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde arbetstagaren kan variera, att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga arbetstagare. Garanterat provisionsbelopp till arbetstagare som är helt avlönad med provision höjs i samband med löneöversyn 2025 med lägst 360 kronor per månad och löneöversyn 2026, 346 kronor per månad.

Arbetstidsförkortning

Ett system för arbetstidsförkortning införs

Rätten till ledighet införs från och med 1 januari 2026. Avräkning från avtalsvärdet görs med 0,2% för 2025 och 0,3% för 2026.

Skrivningen nedan finns bara i protokollet, men avser partsavsikten:

Parterna är överens om att arbetsgivare och arbetstagare bör ha en dialog om förläggningen av arbetstidsförkortningen om arbetsgivaren inte beslutat om förläggningen innan årsskiftet.

Rätt till ledig dag

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att **första vardagen efter Annandag jul är ledig**. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan dag.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan t ex innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställning vid ledighetstidpunkten.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller tjänstledighet på av arbetsgivaren förlagd ledig dag utges ingen annan ledig dag.

Anmärkning 1

Ledighet får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämföras med helgdagar eller arbetsfria dagar.

Anmärkning 2

Tjänsteman vars anställning upphör under kalenderåret har på begäran rätt till ledighet enligt Mom. 2 under uppsägningstiden.

Flexpension / deltidspension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen som tecknades mellan parterna den 10 oktober 2024, om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension från och med den 1 maj 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 maj 2025.

Från och med den 1 maj 2026 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procenten från och med den 1 maj 2026.

Ändringar i allmänna anställningsvillkor

Kort ledighet med lön. Parterna är överens om att följande text ersätter andra stycket i §7 Mom.1

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka/partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och make/makas/partners barn. Med make/maka/partner jämföras person som arbetstagaren har en äktenskapsliknande relation med.

Följande text införs i avtalet efter 2:a stycket under § 7 Mom. 2 Kort ledighet med lön. Näst sista stycket

Kort ledighet med lön för samhällsviktiga vårdkontakter kan ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Exempelvis vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet, eller av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, så som vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar.

Mertidsersättning ersätts med övertidsersättning

- Parterna är överens om att deltidsanställda som beordras övertidsarbete eller att övertidsarbetet godkänns i efterhand ersätts med övertidsersättning

Arbetsgrupp gällande förskottssemester

- En partsgemensam grupp tillsätts för att ta del av förändringar på arbetsmarknaden gällande förskottssemester. Gruppen påbörjar sitt arbete när förslag presenterats av övriga parter arbetsmarknaden.

Redaktionell ändring

- I §4 mom. 6.2 ändras hänvisning till 29 § 3:e stycket semesterlagen till 29a § semesterlagen.

Övrigt

Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation

- Parterna konstaterar att Avtal mellan Arbetsgivaralliansen, Unionen, Ledarna och Akademikerförbunden angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.