

Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 25 OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård

Inledning

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet).

Den 7 april 2025 enades parterna om Huvudöverenskommelse HÖK 25 för OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet). Avtalet omfattar perioden 2025-04-01–2027-03-31.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 25 vad avser Huvudöverenskommelsens förhandlingsprotokoll och bilagor, förutom Allmänna bestämmelser (AB 25), som behandlas i ett separat cirkulär, nr 25:10.

Allmänt om förhandlingarna

Vårens avtalsrörelse har omfattat stora delar av arbetsmarknaden. Drygt 500 centrala kollektivavtal som totalt berör mer än 3,4 miljoner arbetstagare har förhandlats om.

Avtalsförhandlingarna mellan SKR/Sobona och de centrala arbetstagarorganisationerna om kollektivavtal för kommuner, regioner och kommunala företag har präglats av de stora samhällsutmaningar som råder. Oro och konflikter i omvärlden, ett tufft ekonomiskt läge, demografiska förändringar med en ökad andel äldre, brist på arbetskraft och ett ökat tryck på välfärdssystemen.

Parterna har i förhandlingarna eftersträvat lösningar som syftar till att underlätta kompetensförsörjningen på såväl kort som lång sikt. Det handlar till exempel om att ge fler medarbetare möjlighet att arbeta heltid, åtgärder som syftar till att förlänga arbetslivet för seniora medarbetare, höja de särskilda ersättningarna och då särskilt på vissa svårbemannade tider. Utöver detta har man enats om flera

andra förändringar av bestämmelser som rör arbetstidsfrågor. Parterna har också enats om en avtalsperiod och löneökningstakt utifrån den norm (det s.k. märke) som parterna inom industrin enades om.

Flera överenskommelser har träffats som innebär att parterna ska arbeta med att utveckla avtalen eller se över möjligheterna att utveckla avtalen, så att de blir ännu bättre stöd till kompetensförsörjningen. Det gäller t ex löneavtalet och flera frågor inom arbetstidsområdet.

Om förhandlingarna med Vårdförbundet

Avtalsförhandlingarna mellan SKR/Sobona och OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) har pågått från 20 december 2024 till 7 april 2025 då HÖK 25 tecknades.

Förhandlingarna mellan parterna har främst rört utmaningarna vad gäller att klara kompetensförsörjningen till vården och den betydelse en mer förutsägbar arbetstidsförläggning har för medarbetares arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Andra viktiga frågor har rört möjligheterna till lönekarriär inom yrket över tid, samt goda utvecklings- och karriärmöjligheter för Vårdförbundets yrken.

Parterna har enats om flera förändringar och nyheter i avtalet som framgår nedan och av cirkulär 25:10 (AB, bilaga 2).

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller sedvanlig uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i lydelse från 2025-04-01, (se särskild redogörelsetext till AB, cirkulär nr 25:10).

b) Bilaga L utgår efter att ha inarbetats i AB § 18.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid. Avtalet förlängs med 12 kalendermånader i sänder om det inte sägs upp inom föreskriven tid.

Löneavtal, bilaga 1

Dagens löneavtal med lokal lönebildning ger arbetsgivaren ett stort utrymme att sätta lön utifrån den egna verksamhetens behov och förutsättningar. Med det följer också ett stort ansvar. En förutsättning för att lokal lönebildning ska fungera i praktiken är att löneavtalets intentioner förverkligas hos varje arbetsgivare, att lönesättningen är begriplig, att löneprocessen fungerar och ger utrymme för dialog mellan såväl chef och medarbetare som mellan lokala parter. Mycket av det som kännetecknar en väl fungerande lokal lönebildning beskrivs av centrala parter i bilagan *Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (CPS)*.

För att uppnå avsedd kvalitet på hela löneöversynen fordras förberedelser från båda parter, och framför allt från arbetsgivarsidan. En tydlig och tydligt beskriven arbetsgivarpolitik är viktigt för förtroendet för arbetsgivarens planerade åtgärder och tilltron till att dessa får genomslag i de förslag till ny lön som arbetsgivaren senare ska lämna. Oavsett val av modell för lokalt genomförande (dialogmodell eller förhandling), förenklas löneöversynen av en väl genomförd överläggning där parterna lyssnat till varandras redogörelser och argument.

Löneavtalets tillämpning har stått i fokus i samtalen mellan parterna under en längre tid, och fackliga representanters möjlighet till dialog och insyn i arbetsgivarens lönepolitiska ställningstagen har diskuterats särskilt. Arbetstagarorganisationerna har framfört vissa synpunkter på innehåll och kvalitet i överläggningen, såväl som deras möjlighet till dialog om den lokala löneöversynens olika delar och tidplan för dessa.

Förhandlingarna har även berört frågan om hur bilagan CPS används i den lokala processen. Arbetstagarorganisationerna anser att för liten hänsyn tas till denna bilagas innehåll. Inom ramen för centrala parter *Avsiktsförklaring gällande löneavtalet* (se bilaga 3 till cirkulär) kommer därför centrala parter under avtalsperioden bl.a. undersöka möjligheten att förtydliga den lokala processen och genomförandemodellerna (dialogmodell respektive förhandling) delvis med stöd av de delar parterna redan konstaterat i CPS.

Den uppdaterade avsiktsförklaringen innebär också att centrala parter åtagit sig att, senast den 31 december 2026, enas om ett uppdaterat löneavtal som ska träda ikraft den 1 april 2027.

§ 2 Löneöversyn

En konsekvens av nya bestämmelser i löneavtalet är att vissa punkter under § 2 har fått ny numrering. Detta kommenteras bara i vissa fall, då fokus främst är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Punkt 3, Löneöversyn

Målet med prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid, löper vidare under avtalsperioden.

Ny punkt 4, Chefens roll

Punkten belyser chefens betydelse i den lokala lönebildningsprocessen. Chefers förutsättningar och roll som arbetsgivarens företrädare är särskilt viktiga i ett löneavtal som bygger på individuell och differentierad lönesättning.

Ny anmärkning 4 i punkt 9, Garanterat utfall

Bakgrund

Garanterat utfall beskriver det förhandlingstekniska sättet att beräkna utfästelsen av pengar till löneökningar. Det beskriver däremot inte det faktiska antalet personer som kommer att få del av löneökning i samband med löneöversynen.

Enligt löneavtalet utgörs underlaget för beräkning av garanterat utfall, av lönesumman av arbetstagarorganisationens samtliga medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda hos arbetsgivaren, med fast kontant månadslön. I parternas definition av fast kontant månadslön ingår även fasta kontanta lönetillägg enligt AB § 16 mom. 1.

Att löneavtalet innehåller en nivå för garanterat utfall innebär inte att löneöversyn ska inledas med att fastställa nivå på utfall för arbetstagarorganisationen. Avtalet förutsätter att arbetsgivaren tar ställning till eventuella behov utöver avtalets nivå. Garantin på huruvida det angivna utfallet uppnåtts konstateras istället i efterhand när cheferna gjort sina bedömningar av de medarbetare som ingår i löneöversynen.

För att uppnå större samstämmighet mellan beräkningen av utfall och de som faktiskt finns anställda vid tidpunkten för löneöversyn sker beräkningen av underlaget vid *löneöversynstillfället*.

Om löneöversynen genomförs som traditionell förhandling är löneöversynstillfället när förhandlingarna inleds.

Om löneöversyn genomförs enligt dialogmodellen chef-medarbetare är löneöversynstillfället när arbetsgivaren börjar lämna förslag till ny lön till medarbetarna.

Parterna kan dock av praktiska eller andra skäl enas om annan tidpunkt för fastställande av de medlemsunderlag som utgör grund för beräkning av utfall.

Ny anmärkning om beräkning av garanterat utfall

Löneavtalets punkt 9 har tillförts en ny anmärkning 4 om beräkning av garanterat utfall. Anmärkningen innebär att de av arbetstagarorganisationens medlemmar som fått en ny anställning och ny lön inom sex månader före *löneöversynstidpunkten* undantas i beräkningarna av garanterat utfall.

Löneöversynstidpunkten är den tidpunkt som anges i löneavtalets § 2, p.7 (normalt sett 1 april).

Att löneöversynstidpunkten valts istället för löneöversynstillfället kommer sig av det faktum att löneöversynstillfället vissa år kan ligga sent i tiden av olika anledningar. Sådana förseningar är från gång till annan svåra att förutse på förhand. Löneöversynstidpunkten blir därför det mer kända och fasta tillfälle som arbetsgivaren har att förhålla sig till när bedömningar görs om ny lön för anställda som får nya anställningsavtal tiden inför en stundande löneöversyn.

Beräkningar av utfall är, som nämns ovan, en förhandlingsteknisk hantering för att redovisa att avtalets garanterade nivå uppnåtts. Redan lönesatta medarbetares löner kan endast undantas från denna beräkning i de fall både ny anställning och ny lön erhållits, och att det tydligt framgår av anställningsavtalet.

Ny punkt 10 – 11, Löneöversyn 2025 och Löneöversyn 2026

Det garanterade utfallet följer normen för det s.k. märke som har fastställts av parterna inom industrin. Det gäller såväl nivå som fördelning mellan åren i avtalsperioden. Löneavtalets garanterade utfall utgörs därmed av 3,4 procent för 2025 och 3,0 procent för 2026.

Uppdaterad § 6 Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen i Löneavtalet med Vårdförbundet är uppdaterad så att den kopplar till ett löneavtal med garanterat utfall.

Ny § 7 Tidplan för kommande löneöversyn

Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. När arbetsgivare gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar, ökar också möjligheten att nå samförstånd om vad som ska åstadkommas i löneöversynen. Det gäller såväl lönepolitisk inriktning som tidplan för genomförande.

Löneavtalet anger att resultatet av löneöversynen gäller från och med den 1 april. För att ny lön ska kunna utbetalas i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt behöver den lokala löneöversynsprocessen bygga på en realistisk tidplan och omhänderta olika steg i processen. Det innefattar avstämningar med arbetstagarorganisationerna likväl som andra givna lokala förutsättningar.

Av olika anledningar kan en lokal löneöversynsprocess dra ut på tiden. I samtal och planering inför nästkommande löneöversyn får parterna möjlighet att identifiera möjliga justeringar i processen som kan bidra till en snabbare process. En sådan justering skulle kunna innebära anpassningar av tidpunkter för lokala partssamtal i relation till andra beslutsprocesser hos arbetsgivaren som parterna inte ensamt förfogar över (t.ex. den lokala budgetprocessen). Dessa samtal kan samordnas för att äga rum mellan parterna inom ramen för befintliga mötes- eller samverkansforum, eller föranleda nya sådana.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Centrala och lokala protokollsanteckningar bilaga 3 innehåller avtalstext som binder såväl lokala som centrala parter.

Anteckningar till AB

En konsekvens av nya samt förändrade bestämmelser i HÖK 25 är att vissa punkter under Anteckningar till AB har fått ny numrering. Detta kommenteras bara i vissa fall, då fokus främst är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Punkt 17, För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller, utgår

Tidigare punkten 17 avseende semesteravvikelse för akutsjukhus som är medlemmar i Sobona har strukits ut. Regleringen har flyttats till AB§ 27 mom. 21 a).

*Punkt 20, Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona, utgår.
Punkt 21, För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller, utgår.*

Punkter angående uppsägningstider för akutsjukhus anslutna till Sobona samt Sobonas övriga medlemmar har strukits ut. Regleringen har flyttats in i § 33 mom 1 a) och 1 b). Det innebär ingen förändring i sak utan akutsjukhus som är medlemmar i Sobona ska även fortsatt tillämpa mom 1a). Övriga medlemmar i Sobona kan även fortsatt fatta beslut om tillämpningen av uppsägningstiderna i mom 1a).

Ny punkt 17, Måltidsuppehåll

En ny punkt har tillförts som innebär att det är möjligt för arbetsgivare inom räddningstjänstens verksamhetsområde samt prehospital akutsjukvård (ambulansen) att byta rast mot måltidsuppehåll i vissa fall. Måltidsuppehåll kan tillämpas på arbetstagare vid tjänstgöring i utryckningsorganisation. Regleringen avser planerad förläggning av måltidsuppehåll i ordinarie schema.

För att kunna byta rast mot måltidsuppehåll behöver det finnas särskilda skäl som ska motiveras tydligt. Bedömningen av särskilda skäl motsvarar den bedömning som görs inför undantag från förläggning av 11 timmars dygnsvila enligt § 13 mom. 8a). I bedömningen ska det göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till skydd och möjligheterna att säkra bemanningen. Arbetsgivaren ska först pröva andra möjliga alternativ för att lösa bemanningsbehovet, exempelvis genom tillfällig förstärkning av bemanningen.

Förläggs måltidsuppehåll enligt detta moment ska kompenserande vila förläggas. I första hand förläggs den kompenserande vilan samma dag, och är en följd av att måltidsuppehållet räknas som arbetstid.

Exempel 1

Arbetstagaren ska arbeta 8 timmar (kl. 8 - 17) en dag då måltidsuppehåll behöver förläggas. Den timmen som skulle ha varit rast räknas då som arbetstid och arbetspasset förläggs därför istället kl. 8-16. Kompenserande vila för måltidsuppehållet har då förlagts.

I verksamheter som kräver ständig förläggning av måltidsuppehåll, saknas det av naturliga skäl arbetspass med rast att jämföra med. Arbetstiden och arbetet förläggs då alltid med beaktan av att rast utbyts mot måltidsuppehåll. Vid längre arbetspass är det därför av extra stor vikt att måltidsuppehållen är tillräckligt långa för att arbetstagaren kan äta sin mat i lämplig miljö och med förhållanden som medför möjlighet till avkoppling och vila.

Om det finns objektiva skäl kan arbetsgivaren besluta om att skjuta på den kompenserande vilan. Bedömningen av om det finns objektiva skäl är motsvarande bedömning som görs avseende förläggning av kompenserande vila vid avvikelse från dygnsvila. Med objektiva skäl avses att det inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan på grund av att det exempelvis saknas specifik kompetens vid den aktuella tidpunkten eller att det pågår ett arbete som måste slutföras.

Finner arbetsgivaren att det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga kompenserande vila så som beskrivs ovan, exempelvis för att det enbart ligger 11 h mellan passen som utgör dygnsvila och arbetsgivaren inte bedömer att möjlighet finns att genom andra rimliga åtgärder möjliggöra kompenserande vila i direkt anslutning till arbetspasset, eller att det inte finns en i förväg bestämd arbetstid med rast att jämföra med, förläggs den kompenserande vilan sammanhängande med veckovilan.

Exempel 2

Under en vecka förläggs fyra ordinarie arbetspass. Under dem har måltidsuppehåll förlagts med fyra timmar, kompenserande vila har inte kunnat förläggas i direkt anslutning till de aktuella arbetspassen. De fyra timmarna förläggs sammanhängande i direkt anslutning till efterföljande veckovila. Eftersom detta görs i samband med förläggning av ordinarie arbetstid planeras vilan in i det ordinarie schemat.

Den kompenserande vilan behöver inte innebära att den totala mängden ordinarie arbetstid minskar under perioden.

För arbetstagare som genom lokal tillämpning har kortare arbetstid för att kompensera den uteblivna rasten omfattas inte av denna reglering avseende kompenserande vila.

Innan arbetsgivare fattar beslut om att byta rast mot måltidsuppehåll ska en konsekvensanalys av arbetsmiljön göras och berörd arbetstagarorganisation underrättas.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Bilagan gäller endast mellan centrala parter på nationell nivå.

Anteckningar till löneavtal

Uppdaterad Punkt 3, Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

Centrala parter har enats om en uppdatering av den avsiktsförklaring gällande löneavtalet som tecknades i samband med HÖK 24. Denna redogörs för i särskild bilaga till cirkuläret för HÖK 25.

Avsiktsförklaringen innebär bland annat att centrala parter har åtagit sig att, senast den 31 december 2026, enas om ett uppdaterat löneavtal som ska träda ikraft den 1 april 2027.

Anteckningar till AB

En konsekvens av nya samt förändrade bestämmelser i HÖK 25 är att vissa punkter under Anteckningar till AB har fått ny numrering. Detta kommenteras bara i vissa fall, då fokus främst är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Förändring punkt 2 c, Nämnd arbetstid

Centrala parter har i en särskild överenskommelse enats om förändringar i Arbetstidsnämndens funktion och förändrat förfarande vid avvikelser från Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

Centrala parter arbetstidsnämnd inrättades 2022 i samband med ändringar i regelverket om dygnsvila i Allmänna bestämmelser. Nämndens syfte är att pröva övergripande och principiella frågor och tolkningar av de förändrade arbetstidsbestämmelserna och lämna rekommendation till parterna efter prövning. I samband med att tilläggsöverenskommelsen om dispens tecknades 2023 utökades nämndens uppdrag till att även pröva ärenden som rör dispens från AB § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

Under tiden sedan 2023 har nämnden prövat dispensansökningar utifrån tilläggsöverenskommelsen i sådan utsträckning att en praxis har etablerats. Den nya överenskommelsen innebär att det särskilda dispensförfarandet enligt tilläggsöverenskommelsen om dispens fasas ut och upphör den 1 januari 2027. Centrala parter ska enas om ny avtalsreglering som ska tas in i Allmänna Bestämmelser med giltighet från den från den 1 januari 2027. Den nya överenskommelsen innebär att nämnden får ett nytt uppdrag att kontrollera efterlevnaden av fattade beslut om avvikelser från dygnsvila samt fortsatt har

möjlighet att överpröva arbetsgivares beslut i sådan fråga. Nämnden kommer även fatta beslut om dispens i frågor där praxis saknas.

En anmärkning klargör att en arbetsgivares beslut om avvikelser som gäller OFR:s förbundsoråde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) kan tillämpas tidigast 2 månader efter det att arbetsgivaren anmält sitt beslut till nämnden.

Ytterligare information kommer att lämnas närmare ikraftträdandet.

Punkt 3, Medbestämmandelagen, ändrad hänvisning

Ändring av numrering i hänvisning i AB till § 5 mom. 2 b).

Punkt 4, Medbestämmandelagen, Ändrad hänvisning

Ändring av numrering i hänvisning i AB till § 22 mom. 1.

Punkt 6, Avsiktsförklaring gällande arbetstid, stryks

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

Punkt 7 stryks

Partsarbetet var kopplat till Avsiktsförklaringen gällande arbetstid och är avslutat.

Punkt 8, Partsgemensam översyn av bilaga L, stryks

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

Ny punkt 6, Partsgemensamt arbete om förutsägbar och hälsosam arbetstidsförläggning

Parterna ska undersöka olika förläggningsmodeller som omfattar arbete på kvällar, helger och nätter för vårdförbundets yrken, samt sprida goda exempel där t ex antal arbetspass på helger förläggs med hänsyn till balans mellan arbete och fritid.

I arbetet ingår också att ta fram verktyg tillsammans med Sunt Arbetsliv som kan stödja lokala parter i en bra dialog om förutsägbara och hälsosamma arbetstider på arbetsplatsen och om vad som t ex attraherar medarbetare i olika faser i livet.

Arbetet ska vara avslutat 2026-11-30.

Ny punkt 7, Principöverenskommelse om att utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton.

Centrala parter har kommit överens om att gemensamt utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton genom omfördelning av befintliga värden i AB.

Utredningen ska vara slutförd senast den 31 juli 2026 såvida parterna inte enas om annat. Arbetet enligt överenskommelsen görs på central nivå.

Ny punkt 8, Principöverenskommelse om översyn av särskilda ersättningar

Centrala parter har kommit överens om att gemensamt genomföra en översyn av de särskilda ersättningarna i AB §§ 20-24. Syftet med ersättningarna är att de ska vara ändamålsenliga i ett verksamhets- och medarbetarperspektiv och därför ska översynen bland annat omfatta beräkningsmodell, konstruktion och fördelning av värden.

Arbetet bedrivs av centrala parter och ska vara slutfört senast den 30 april 2026.

Ny punkt 9, Principöverenskommelse om heltäckande kollektivavtalsreglering om arbetstid

Centrala parter har tecknat en principöverenskommelse om ett gemensamt arbete som innebär att med stöd av arbetstidslagen ersätta den med kollektivavtalade bestämmelser. Syftet är att arbetstidsregleringen inom sektorn ska bli heltäckande, lättöverskådlig, och tillämpbar.

Nuvarande reglerna i ATL ska föras samman med de kollektivavtalade bestämmelserna som finns reglerade i Allmänna bestämmelser (AB 25), i dess bilagor, specialbestämmelser samt i protokollsanteckningar till HÖK.

Parterna ska även förtydliga i vilka delar lokala parter ska kunna träffa lokala kollektivavtal om avvikelser från centrala bestämmelser.

Arbetet ska vara slutfört senast den 30 april 2027 och regelverket ska gälla från och med den 1 januari 2028.

Övriga anteckningar

En konsekvens av nya samt förändrade bestämmelser i HÖK 25 är att vissa punkter under Övriga anteckningar har fått ny numrering. Detta kommenteras

bara i vissa fall, då fokus främst är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Uppdatering punkt 6, Partsgemensamt arbete om karriärmodeller, tjänstestruktur och utbildningsfrågor

Partsarbetet om karriärmodeller och utbildningsfrågor fortsätter. Det gäller även den del av partsarbetet som rörde att följa upp lokal hantering av tjänster och tjänstestruktur under 2024. Denna del förlängs och ska vara avslutad 2026-10-31.

Ny punkt 7, Uppföljning och utvärdering av utbildningsanställningar

Sjuksköterskor som utbildar sig till specialistsjuksköterska eller till barnmorska kan erbjudas en utbildningsanställning av arbetsgivaren under utbildningen. Under avtalsrörelsen 2024 infördes bestämmelser i avtalet om dessa anställningar (se bilaga 3, övriga anteckningar punkt 4). Parterna fortsätter därmed arbetet med att följa utbildningsanställningarna och kommer även utvärdera former för och utvecklingen av anställningarna åren 2025 och 2027.

Ny punkt 8, Kompetenskommissionen

Parterna ska vidareutveckla samarbetet i Kompetenskommissionen. Parterna har därför inlett dialog om en uppdaterad överenskommelse som avses träffas inom kort.

Utvecklad punkt 9 (tidigare punkt 7), Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden

Parterna har enats om en fortsättning av avsiktsförklaring om kompetensförsörjning i välfärden med delvis annat innehåll till följd av en höjd ambition mellan parterna att få till en trepartsdialog med regeringen rörande EU-relaterade arbetsmarknadsfrågor.

Ny punkt 11, Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellens och kollektivavtalens legitimitet

Parterna är överens om ett gemensamt initiativ i syfte att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet. Uppdraget utförs av Välfärdens partsråd (VPR) och ska pågå under avtalsperioden.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 5

Bilagan binder endast centrala parter. En förändring har skett enligt nedan.

Tidigare avsnitt, Löneutveckling för äldre arbetstagare, utgår

Rubrik samt innehåll utgår och ersätts med nedan.

Nytt avsnitt, Karriär- och löneutveckling över tid

Parterna har uppdaterat skrivningen för att bättre spegla vikten av tillvaratagande av erfarenhet och kompetens genom hela yrkeslivet.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 25, bilaga 6 och bilaga 6 a

Bilagorna om LOK har uppdaterats med hänsyn till att parterna har enats om det nya avtalet HÖK 25 och rekommendation om att träffa ny LOK 25.

Endast redaktionella följdändringar har gjorts.