



16.6.2025

Statens arbetsmarknadsverk

Innehållsområde Tjänste- och arbetskollektivavtalsverksamhet Anställningsvillkor Löner
Bestämmelser som utfärdandet av föreskrifter/anvisningar baserar sig på Lag om statsrådet 12 §, reglemente för statsrådet 17 §
Målgrupper Ministerier och ämbetsverk
Giltighetstid 16.6.2025–29.2.2028
Upphäver föreskriften (datum nr) VN/6847/2023-VM-2, 10.3.2023

Verkställighets- och förhandlingsföreskrifter för avtalsperioden 2025–2028

1. Statens avtalsuppgörelse för perioden 2025–2028

Finansministeriet och huvudavtalsorganisationerna undertecknade den 7 maj 2025 statens tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå för avtalsperioden 2025–2028. Statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2025–2028 (nedan avtalet på central nivå) godkändes av statsrådet den 15 maj 2025 till den del det är ett tjänstekollektivavtal, och det godkändes av riksdagen den 22 maj 2025.

Avtalet på central nivå och dess första och andra underteckningsprotokoll samt de tjänste- och arbetskollektivavtal som ingår i avtalsuppgörelsen finns på finansministeriets webbplats <https://vm.fi/sv> och kan nås via denna [länk](#).

Genom § 3 i avtalet på central nivå har statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal samt statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider, semestrar och ersättning för resekostnader förnyats med de ändringar som framgår av dessa avtal. Genom § 4 har också de branschspecifika tjänste- och arbetskollektivavtalen förnyats.

Statens arbetsmarknadsverk utfärdar dessa föreskrifter för förhandlingsmyndigheterna och kollektivavtalsämbetsverken inom förvaltningsområdet för verkställande av avtalsuppgörelsen.

Centrala åtgärder och tidtabeller för dem under avtalsperioden

Senast den **30 juni 2025** ska avtalsparterna på ämbetsverksnivå gemensamt fastställa vilka av deras tjänste- och arbetskollektivavtal samt underteckningsprotokollsavtal som är i kraft under avtalsperioden. Fastställandet protokollförs på ämbetsverksnivå. I protokollen inkluderas också de lönetabeller som justerats med den allmänna förhöjning som genomförs den 1 juli 2025.

Senast den **31 maj 2026** ska avtalsparterna på ämbetsverksnivå förhandla och genom preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal avtala om den ämbetsverkspott som ska genomföras den 1 oktober 2026. **Förhandlingarna bör inledas senast i januari 2026.** I förhandlingsresultatet inkluderas också den lönetabell som innehåller den allmänna förhöjning som träder i kraft den 1 oktober 2026.

Senast den **5 maj 2027** ska ämbetsverket i ett protokoll fastställa de lönetabeller som justerats med den allmänna förhöjning som ska genomföras den 1 augusti 2027.

2. Förnyelsen av avtalen på ämbetsverksnivå och protokollförandet

Enligt § 4 i avtalet på central nivå förnyas för avtalsperioden 2025–2028 de tjänste- och arbetskollektivavtal vid ämbetsverken som var i kraft den 28 februari 2025 med avtalsperioder som löpte ut då. Detta gäller förutom tjänste- och arbetskollektivavtalen på ämbetsverksnivå även underteckningsprotokollsavtalen om statens lönesystem.

För tydlighetens skull ska avtalsparterna på ämbetsverksnivå gemensamt fastställa vilka av deras tjänste- och arbetskollektivavtal samt underteckningsprotokollsavtal som baserat på ovanstående är i kraft under den nya avtalsperioden. Fastställandet protokollförs på ämbetsverksnivå.

Parterna på ämbetsverksnivå ska i ovannämnda protokoll inkludera även de lönetabeller som justerats med den allmänna förhöjning som genomförs den 1 juli 2025. I punkt 3 nedan finns närmare information om den allmänna förhöjningen.

Protokollen ska skickas till Statens arbetsmarknadsverk via e-post senast den 30 juni 2025 till adressen sopimusasiakirjat.vm@gov.fi. Protokollen ska också skickas till Servicecentret för statens ekonomi- och personalförvaltning (Palkeet) senast på angivet datum för utbetalning av den allmänna förhöjningen, såvida inte informationen har skickats in tidigare på begäran av Palkeet. Bifogat finns en protokollmall för förnyelsen av avtal och för fastställandet av den allmänna förhöjningen.

3. Allmänna förhöjningar

3.1. Storleken på den allmänna förhöjningen och fastställandet av lönetabellen justerad med den

I enlighet med § 5 i avtalet på central nivå höjs lönerna genom en allmän förhöjning:

- från och med den 1 juli 2025 med 2,40 procent,
- från och med den 1 oktober 2026 med 2,10 procent och
- från och med den 1 augusti 2027 med 2,40 procent.

Tabellerna för uppgiftsrelaterade lönedelar och motsvarande samt de individuella lönedelar, erfarenhetsdelar och andra lönedelar som bestäms i förhållande till tabelllönesättningen justeras på ett sätt som motsvarar den allmänna förhöjningen. För tydlighetens skull ska avtalsparterna på ämbetsverksnivå inkludera de lönetabeller som justerats med den allmänna förhöjningen den 1 juli 2025 i de protokoll som avses i punkt 2 ovan.

De lönetabeller som justerats med den allmänna förhöjningen 2026 ska inkluderas i det förhandlingsresultat om fördelningen av ämbetspotten som uppnått den 1 oktober 2026 och i tjänste- och arbetskollektivavtalet. Om ämbetsverkspotten förs in i tabellen för uppgiftsrelaterade lönedelar innehåller förhandlingsresultatet lönetabellerna från och med den 1 oktober 2026. Lönetabellerna ska skickas till Statens arbetsmarknadsverk till adressen sopimusasiakirjat.vm@gov.fi.

Avtalsparterna ska genom protokollförfarandet fastställa de lönetabeller som justerats med den allmänna förhöjning som ska göras den 1 augusti 2027 och skicka protokollet med lönetabellerna till Statens arbetsmarknadsverk senast den 5 maj 2027 till adressen sopimusasiakirjat.vm@gov.fi.

Avtalen om statens lönesystem på ämbetsverksnivå innehåller i allmänhet bestämmelserna enligt § 8 mom. 4 i modellavtalet om fastställande av den allmänna förhöjningen för garantilönens del. En del av de nyare fusionsavtalen och avtalen om utveckling av statens lönesystem innehåller bestämmelser om tryggnad av den gamla lön som avses i dem. Gamla löner justeras med den allmänna förhöjningen och lönerna enligt statens lönesystem på det sätt som sådana löner i allmänhet justeras.

3.2. Allmänna förhöjningar av löner i euro

I enlighet med § 8 mom. 1 i avtalet på central nivå ska även de fastställda eller avtalade månadslönerna i euro för tjänstemän och arbetstagare som omfattas av tjänste- och arbetskollektivavtalen samt timlönerna för de timavlönade tjänstemännen och arbetstagarna justeras med den allmänna förhöjningen.

- från och med den 1 juli 2025 med 2,40 procent,
- från och med den 1 oktober 2026 med 2,10 procent
- från och med den 1 augusti 2027 med 2,40 procent.

Om man inom avtalsområdet använder den möjlighet som fastställts i § 6 mom. 1 i avtalet att avtala om att ändra förhållandet mellan ämbetsverkspotten för 2026

och den allmänna förhöjningen justeras lönerna i euro för de tjänstemän och arbetstagare som omfattas av avtalen om statens lönesystem från och med den 1 oktober 2026 med den allmänna förhöjningen enligt § 6 mom. 1 på basis av § 8 mom. 2 i avtalet på central nivå.

Därtill har man i § 9 i avtalet på central nivå avtalat separat om höjning av arvoden för personalens representanter och i § 10 om höjning av månadslönerna för personal som har praktikuppgifter. På höjningen av dessa löner och arvoden tillämpas endast de nämnda bestämmelserna i avtalet på central nivå.

3.3. Allmänna förhöjningar av lönetillägg och tilläggsarvoden i euro samt möjlighet att avtala om dem inom försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet

Enligt § 8 mom. 2 i avtalet på central nivå ska även de lönetillägg och tilläggsarvoden i euro som enligt de tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller sedan tidigare eller enligt vedertagen praxis ska justeras genom allmänna förhöjningar höjas med de ovan angivna allmänna förhöjningarna 2025, 2026 och 2027.

Enligt § 8 mom. 4 i avtalet på central nivå har man för försvarsmaktens och gränsbevakningsväsendets del kommit överens om att parterna på ämbetsverksnivå genom ett tjänstekollektivavtal kan komma överens om att ovannämnda lönetillägg och tilläggsarvoden inte justeras genom allmänna förhöjningar eller att de justeras genom allmänna förhöjningar med lägre procentsatser. Då kan man genom tjänstekollektivavtalet komma överens om andra avtalsändringar som i fråga om kostnadsverkningar och tidpunkt motsvarar de allmänna förhöjningar eller delar av dem som inte har genomförts. Om försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet önskar ingå ett sådant avtal ska förhandlingar om de tjänstekollektivavtal som ska ingås om saken föras före den 31 maj 2026. Förhandlingarna kan uppskjutas till den 31 juli 2026 enligt det förfarande som beskrivs i punkt 5.

Om man inom avtalsområdet använder den möjlighet som fastställts i § 6 mom. 1 i avtalet att avtala om att ändra förhållandet mellan ämbetsverkspotten för 2026 och den allmänna förhöjningen inverkar det inte på storleken på den allmänna förhöjningen av de ovannämnda lönetilläggen i euro, utan är även i detta fall 2,10 procent.

4. Ämbetsverkspotten

4.1. Allmänt om ämbetsverkspotten

Enligt § 6 i avtalet på central nivå ska en avtalsområdesspecifik ämbetsverkspott på 0,90 procent införas från och med den 1 oktober 2026. För enskilda avtalsområden får man avtala om ett annat förhållande mellan ämbetsverkspotten och den

allmänna förhöjningen på 2,10 procent som ska betalas den 1 oktober 2026. Förhållandet kan ändras så att ämbetsverkspotten uppgår till högst 1,90 procent.

Inom respektive avtalsområde kan man således avtala om att ämbetsverkspotten i sin helhet används som en allmän förhöjning, varvid den allmänna förhöjningen 2026 blir 3,00 procent, eller om att ämbetsverkspotten kan uppgå till högst 1,90 procent varvid den allmänna förhöjningen blir 1,10 procent. Man kan avtala flexibelt om förhållandet mellan potternas storlek inom ramen för de ovannämnda intervallerna. Om ämbetsverket tillämpar fler än ett avtal om statens lönesystem utgör varje avtal ett eget avtalsområde.

De allmänna bestämmelserna om genomförandet och användningen av ämbetsverkspotten ingår i ovannämnda § 6. Förhandlingsbestämmelserna om potten finns i § 11 i avtalet.

4.2. Användning av ämbetsverkspotten för att utveckla statens lönesystem

Syftet med förhandlingarna för att genomföra ämbetsverkspotten är att nå ett förhandlingsresultat om tjänste- och arbetskollektivavtalet i enlighet med § 6 i avtalet på central nivå. Potten ska användas så att lönerna främjar effektiviteten inom statsförvaltningen och dess verksamhetsenheter, förbättrar konkurrenskraften när det gäller att få och hålla kvar kunnig personal samt förbättrar lönejämställdheten mellan kvinnor och män.

Potten används i första hand och huvudsakligen till att utveckla statens lönesystem i syfte att uppnå ovannämnda mål. Potten ska fördelas på det sätt som anges nedan. Lönesystemets allmänna sporrande effekt bör bevaras.

4.3. Omstruktureringar i statens lönesystem

När potten används för att utveckla statens lönesystem ska den kanaliseras till omstruktureringar i lönesystemen, särskilt till att bestämma grunderna och gradera tabellerna för den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen på ett sporrande och konsekvent sätt och till att förbättra möjligheterna att med lönedelarna reagera på förändringar i uppgifternas svårighetsgrad och i prestationerna.

Med omstruktureringar menas att de lönegrunder inom statens lönesystem som ingår i tjänste- och arbetskollektivavtalen eller underteckningsprotokollsavtalen ändras genom en överenskommelse och att potten används för att täcka kostnaderna för ändringen. I syfte att utveckla statens lönesystem kan man således ändra tabellerna för uppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsprestationen, till exempel graderingen av krav- och prestationsnivåer och belopp, samt antalet nivåer och avståndet mellan dem. Det är också möjligt att utveckla systemen för bedömning av svårighetsgrad och prestation, såsom kriteriernas struktur, innehåll och vikter. Dessa åtgärder kan vidtas genom ändring av de

egentliga tjänste- och arbetskollektivavtalen och/eller av lokala avtal som kompletterar dem (s.k. underteckningsprotokollsavtal, där bl.a. värderingssystemen inom statens lönesystem och handböcker preciseras). En omstrukturering kan även till exempel bestå av att en grupp personer som utför samma uppgifter flyttas från en kravnivå till en annan. Däremot betraktas individuellt riktade ändringar i krav- och prestationsnivån inte som omstruktureringar i statens lönesystem.

I förhandlingarna om ämbetsverkspotten kan man också granska möjligheten att frigöra medel från erfarenhetsdelen och kanalisera dem till tabeller och grunder för lönefaktorer som bestäms enligt uppgiftens svårighetsgrad eller den individuella arbetsprestationen.

Ett statligt lönesystem kan också utvecklas så att man kommer överens om utvecklingsåtgärder stegvis genom användning av förfarandet med en övergångsperiod och genom täckning av finansieringen med ämbetsverkspotten och eventuella senare potter som fördelas på lokal nivå så att tidpunkterna för de olika faserna och potterna kopplas samman med de ekonomiska effekterna (§ 6 mom. 5 i avtalet på central nivå).

En persons kravnivå kan förändras i samband med fördelning av potten. Det kan bero på en ändring av systemet för bedömning av svårighetsgraden eller en ändring som sker på annat sätt genom avtal, som exempelvis när kravkriterierna eller deras vikter ändras eller när en grupp personer som utför samma uppgifter på ovannämnda sätt flyttas från en kravnivå till en annan. Då är det inte nödvändigtvis frågan om en sådan förändring av själva uppgifterna som påverkar prestationsnivån för de berörda personerna. I dessa fall granskar man i förhandlingarna hur sådana förändringar av svårighetsgraden påverkar prestationsnivån och den individuella lönedelen och på motsvarande sätt kostnadsberäkningen i samband med potterna. Då ska man fästa särskild uppmärksamhet vid hur dessa bestäms under de sex månader som följer på förändringen och när den upphör. Hur de bestäms antecknas för tydlighetens skull i protokollet i samband med förhandlingarna, och vid behov kommer man överens om det i själva tjänste- och arbetskollektivavtalet.

I en del uppgörelser om ämbetsverkspotten under tidigare år har man preliminärt eller som en avsikt också angett hur framtida potter ska fördelas. Dessa skrivelser bör beaktas i förhandlingarna om ämbetsverkspotten.

4.4. Vissa andra objekt och kostnadsramar för avtalsverksamheten på ämbetsverksnivå

Som nämns ovan är det huvudsakliga målet för avtalsverksamheten på ämbetsverksnivå och för införandet av en ämbetsverkspotten att statens lönesystem ska utvecklas. Ämbetsverkspotten kan också användas för att finansiera resultatpremiesystem (§ 6 mom. 6 i avtalet på central nivå).

Enligt § 12 mom. 1 i avtalet på central nivå iakttas när det gäller förhandlings- och avtalsverksamhet på ämbetsverksnivå principen om kontinuerliga förhandlingar, enligt vilken parterna under avtalsperioden på ett ändamålsenligt sätt kan granska behoven av att utveckla avtalen och förhandla om dem.

I § 6 och 11 i avtalet på central nivå samt i § 3 i det andra underteckningsprotokollet finns bestämmelser om förhandlingarna på ämbetsverksnivå, och dessa bestämmelser kompletteras i § 12 i avtalet på central nivå. Det finns bestämmelser om överenskommelser på ämbetsverksnivå även i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal samt i andra tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå. Förhandlingar kan föras och avtal ingås i enlighet med § 12 mom. 2 om frågor som gäller så kallade avtals- och lagluckor. När det gäller lönevillkor och andra anställningsvillkor kan man även förhandla och avtala om sådana frågor som man tidigare har avtalat om genom tjänste- och arbetskollektivavtal inom avtalsområdet i fråga.

Enligt § 12 mom. 4 i avtalet på central nivå får ämbetsverkens preciserande tjänste- eller arbetskollektivavtal inte ingås så att avtalen orsakar staten merkostnader. Enligt samma moment täcks finansieringen av tjänste- och arbetskollektivavtalen med lokala avtalsspotter för respektive avtalsområde (kostnadsram).

Bestämmelser om frågor som omfattas av ämbetsverkens avtalsverksamhet finns dessutom i punkt 7.

4.5. Lönesystemen vid omorganiseringar

I situationer där två eller flera tidigare ämbetsverk sammanslås helt eller delvis ska man enligt § 3 i det andra underteckningsprotokollet vid dessa omorganiseringar ordna och tidsmässigt förlägga beredningen av det nya ämbetsverkets avtal om statens lönesystem (s.k. avtal om ett statligt lönesystem vid fusion) samt förhandlings- och avtalsprocesserna i anslutning till beredningen så att ett förhandlingsresultat kan nås om avtalet innan omorganiseringen träder i kraft. Då bör man i första hand överväga om man kan utgå från det statliga lönesystem som tillämpas på något av de indragna ämbetsverken vid utveckling av det nya statliga lönesystemet. Även dessa avtal omfattas av den så kallade kostnadsram som nämns i punkt 4.4 ovan, med de preciseringar som anges i följande punkt.

Ett avtal om ett statligt lönesystem vid fusion behöver ingås endast om det i samband med omorganiseringen har inrättats ett nytt ämbetsverk som inte omfattas av något tidigare gällande avtal och där lönerna därmed betalas i euro tills det nya avtalet om statens lönesystem är i kraft. Detta gäller på motsvarande sätt vid inrättande av ett helt nytt ämbetsverk. Ett nytt avtal behövs inte i en situation då funktioner vid omorganiseringen ansluts till ett befintligt ämbetsverk utan att detta läggs ner och inrättas som ett nytt ämbetsverk.

Inte heller i de situationer som avses i föregående stycke får samordningen och tillämpningen av lönesystemen leda till en ökning av statens utgifter. Kostnaderna ska tas i beaktande på förhand och balanseras genom besparingar. Ministeriernas och ämbetsverkens ledning ska se till att man alltid vid beredning av omorganiseringar strävar efter att undvika eller minimera tilläggskostnaderna för en sådan samordning och tillämpning av lönesystemen samt att de bedöms och beaktas separat redan när anslagsnivån och besparingskraven fastställs för det ämbetsverk som ska inrättas.

4.6. Övergångsperioder

Ett statligt lönesystem kan också genomföras och utvecklas så att man kommer överens om åtgärder stegvis, genom användning av förfarandet med en övergångsperiod och genom täckning av finansieringen med senare ämbetsverkspottar (motsv.) så att tidpunkterna för de olika faserna och pottarna kopplas samman med de ekonomiska effekterna. För närvarande pågår en övergångsperiod för ett statligt lönesystem inom ett avtalsområde (finansministeriet). Ämbetsverkspotten till Tillstånds- och tillsynsverket, som inleder sin verksamhet den 1 januari 2026, och till Statens ämbetsverk på Åland reserveras till fullt belopp för införandet av de nya avtal om statens lönesystem som ska ingå i dessa ämbetsverk och inom avtalsområdet. Om ämbetsverkspotten eller en del av den är bunden till genomförandet av övergångsperioden kan den inte genomföras på något annat sätt.

När man tillämpar förfarandet med en övergångsperiod är det möjligt att endast en del av ämbetsverkspotten går till finansiering av övergångsperioden. Då kan man vid ämbetsverket i fråga förhandla och avtala endast om den återstående delen och fördelningen av den. I dessa situationer fastställer avtalsparterna läget för potten och användningsbegränsningarna samt antecknar detta i ett protokoll. I samband med övergångsperioder avses med växel den procentuella andel av potten som i avtalet om statens lönesystem är bunden till finansieringen av övergångsperiodens faser, eller så avses den del av potten som återstår vid respektive tidpunkt under övergångsperioden.

4.7. Främjande av nivåbeskrivningarna vid bedömning av uppgifternas svårighetsgrad

I § 5 i det andra underteckningsprotokollet till avtalet på central nivå har parterna på ämbetsverksnivå i detalj uppmanats att gemensamt undersöka möjligheten att börja använda nivåbeskrivningar (motsv.) som stöd för en tydlig tillämpning av systemet för bedömning av svårighetsgrad samt att försöka förhandla om det. I mom. 2 förutsätts det att särskild uppmärksamhet fästs vid att nivåbeskrivningarna och bedömningen av svårighetsgrad stämmer överens med systemet för utvärdering av svårighetsgraden inom avtalsområdet och att systemet bygger på att parternas, förtroendemännens och bedömningsgruppens möjligheter att få

information och påverka inte försämrats. Det är tänkt att införandet av nivåbeskrivningar främst sker genom att ändra handboken för kravbedömning (motsv.), vilket i allmänhet sker genom ett underteckningsprotokollsavtal om statens lönesystem.

Det primära syftet med att införa nivåbeskrivningar är alltså att stödja och underlätta arbetet med bedömning av svårighetsgrad och inte att ändra lönepolitiken. Införandet leder inte nödvändigtvis till förändringar i bedömningarna av svårighetsgrad och löner för personer. Om införandet ändå har kostnadseffekter omfattas dessa av den så kallade kostnadsramen i punkt 4.4. En ändring som orsakar kostnadseffekter, även om summan är noll, bör genomföras genom ett tjänste- och arbetskollektivavtal.

5. Förhandlingar om ämbetsverkspotten

Enligt § 11 i avtalet på central nivå ska förhandlingarna om ämbetsverkspotten föras senast den 31 maj 2026. Av grundad anledning kan de i § 11 mom. 2 nämnda parterna flytta fram tidsfristen för förhandlingarna genom ett gemensamt protokoll, dock med högst två kalendermånader, det vill säga till den 1 juli 2026. En senareläggning av tidsfristen för förhandlingarna ändrar inte tidpunkterna för potternas ikraftträdande. Protokollet om att tidsfristen flyttas fram ska skickas till Statens arbetsmarknadsverk via e-post till adressen sopimusasiakirjat.vm@gov.fi.

Förhandlingarna om ämbetsverkspotten ska inledas och föras i god tid innan tidsfristen för förhandlingarna löper ut. När man avsätter en tillräckligt lång förhandlingstid ska man också ta hänsyn till de bestämmelser i avtalen som gäller inlämnande av aktuella uppgifter till förhandlingsparterna två veckor innan förhandlingarna inleds. Även bedömningen av konsekvenserna för jämställdheten bör inledas redan när förhandlingarna börjar. Förhandlingarna om ämbetsverkspotten bör inledas senast i januari 2026.

Det är möjligt att avtala om ett annat förhållande mellan ämbetsverkspotten och den allmänna förhöjningen på det sätt som anges i punkt 4.1. I synnerhet om denna möjlighet används så att ämbetsverkspottens storlek ökas i förhållande till den allmänna förhöjningen och man överväger att använda potten för strukturell utveckling av statens lönesystem på det sätt som anges i punkterna 4.2 och 4.3 bör man inleda förberedelserna inför förhandlingarna om ämbetsverkspotten i samarbete med personalorganisationerna före januari 2026.

I § 11 mom. 3 i avtalet på central nivå anges att om förhandlingarna inte leder till ett tjänste- och arbetskollektivavtal om fördelningen av ämbetsverkspotten inom den tidsfrist som nämns ovan, fördelas potten i form av en procentuell allmän förhöjning. Över detta upprättas då ett protokoll i vilket man noterar slutresultatet av förhandlingarna och den nya lönetabell som stupstockslösningen ger upphov till från och med den 1 oktober 2026 och i vilken lönerna har höjts med summan av

ämbetsverkspotten och den allmänna förhöjningen, det vill säga med 3,00 procent. Protokollet ska skickas till Statens arbetsmarknadsverk via e-post till adressen sopimusasiakirjat.vm@gov.fi.

Det ovannämnda protokollförfarandet och beräkningssättet ska tillämpas även när man i enlighet med § 6 mom. 1 i avtalet på central nivå kommer överens om att använda hela ämbetsverkspotten för 2026 som en allmän förhöjning. Skillnaden jämfört med den så kallade stupstockslösningen enligt § 11 mom. 3 är att man i detta fall uttryckligen uppnår en avtalsuppgörelse om att genomföra ämbetsverkspotten som en allmän förhöjning. Närmare bestämmelser om protokollförfarandet i denna situation finns i punkt 11.

6. Förhandlingar om beaktande av ändringarna i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider inom försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet

Försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet kan förhandla om hur de ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalen om statens arbetstider som trädde i kraft den 1 maj 2025 ska genomföras i sina preciserande tjänstekollektivavtal om arbetstider. I samband med detta kan man även förhandla om andra ändringar i dessa ämbetsverks preciserande tjänstekollektivavtal om arbetstider, om kostnaderna för ändringarna kan täckas genom att minska eller låta bli att genomföra de allmänna förhöjningarna av lönetillägg och tilläggsarvoden enligt punkt 3.3.

7. Förhandlingsföreskrift

Enligt § 12 mom. 2 i avtalet på central nivå förutsätter ett avtal på ämbetsverksnivå att finansministeriet har utfärdat den förhandlingsföreskrift som krävs för det. När det gäller tjänstemän grundar sig detta också på bestämmelserna i 3 § 4 mom. i lagen om statens tjänstekollektivavtal.

Finansministeriet utfärdar för försvarsministeriet och gränsbevakningsväsendet en förhandlingsföreskrift enligt vilken de vid behov kan avtala om

1. att lönetillägg och tilläggsarvoden inte justeras med allmänna förhöjningar eller att de justeras med allmänna förhöjningar med lägre procentsatser och om att en avtalspott som i fråga om kostnadsverkningar och tidpunkter motsvarar dessa fördelas på annat sätt (§ 8 mom. 4 i avtalet på central nivå)
2. att preciserande tjänstekollektivavtal om arbetstider vid behov ändras på motsvarande sätt som man i avtalsuppgörelsen på central nivå ändrade statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider.

Alla ämbetsverk kan också förhandla om frågorna i nedanstående punkter. Förhandlingarna omfattas av de villkor som anges i de olika punkterna i denna föreskrift samt de förutsättningar som nämns i § 12 i avtalet på central nivå.

- a) De frågor som avses i § 12 mom. 3 i avtalet på central nivå, det vill säga i fråga om löner och andra anställningsvillkor samma frågor som man inom respektive avtalsområde tidigare har avtalat om genom tjänste- och arbetskollektivavtal
- b) De lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till sjukledighetstillägg enligt § 12 mom. 2 och § 16 mom. 3 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet
- c) De lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till semestertilläggen enligt § 18 mom. 2 i semesteravtalet samt tidpunkten för utbetalning av semesterpenningen enligt § 24 mom. 5
- d) De arbetstidsarrangemang som avses i § 32 i arbetstidsavtalet och som gäller arrangemangen enligt § 6 i arbetstidsavtalet samt de arbetstidsersättningar som nämns i § 32 mom. 3 i arbetstidsavtalet
- e) Förhandlingarna om statens lönesystem vid omorganiseringar (§ 3 i andra underteckningsprotokollet)
- f) Arbetstidslösningar som främjar resultaten (§ 12 mom. 4 och 5 i avtalet på central nivå och § 32 i arbetstidsavtalet)
- g) Främjande av nivåbeskrivningarna (§ 5 i andra underteckningsprotokollet)
- h) Avtalsförhandlingarna enligt krisklausulen (§ 9 i första underteckningsprotokollet). Ämbetsverksparterna ska informera parterna på central nivå (samordningsgruppen) innan förhandlingarna inleds. Förhandlingsmyndigheten ska alltså i detta fall kontakta Statens arbetsmarknadsverk.

Om förhandlingsmyndigheten har behov av att förhandla om andra frågor än dem som berörs av den förhandlingsföreskrift som utfärdas här, ska förhandlingsmyndigheten kontakta Statens arbetsmarknadsverk.

I § 12 mom. 5 i avtalet på central nivå fastställs att bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd och sjukledighets- och familjeledighetsförmåner inte får frångås genom de preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter eller de arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk.

I 3 § 2 mom. i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal har man kommit överens om ett förfarande på central nivå som gör det möjligt att utvidga avtalsområdet på ämbetsverksnivå till att omfatta ärenden för vilka det inte finns någon avtalslucka sedan tidigare.

8. Bedömning av ämbetsverkspottens konsekvenser

8.1. Bedömning av effektivitetskonsekvenser

Enligt § 6 mom. 2 i avtalet på central nivå ska ämbetsverkspotten användas så att lönerna främjar effektiviteten inom statsförvaltningen och dess verksamhetsenheter, förbättrar konkurrenskraften när det gäller att få och hålla kvar kunnig personal samt förbättrar lönejämställdheten mellan kvinnor och män.

Vid förhandlingarna om fördelningen av ämbetsverkspotten på ämbetsverksnivå ska det bedömas hur fördelningen främjar effektiviteten och förbättrar konkurrenskraften när det gäller att få och hålla kvar kunnig personal. Bedömningarna ska skickas till Statens arbetsmarknadsverk tillsammans med den begäran om granskning som beskrivs i punkt 11.

Med effektivitet avses samhälleliga verkningar, produktivitet och lönsamhet, kvalitet och serviceförmåga samt en god förvaltning av mänskliga resurser. Tyngdpunkten ligger på strategin för personalledning, professionell ledning och i synnerhet kompetens- och prestationsledning. Lönepolitiken är en del av ledningen av ämbetsverket. Arbetsgivarens lönekonkurrenskraft och ämbetsverkets lönepolitik har en viktig roll. Effektivitetsfrämjande premiering kan innebära både att man sporrar till effektivitet och att man belönar för uppnådd effektivitet.

8.2. Bedömning av jämställdhetskonskvenser

Vid förhandlingar och överenskommelser om ämbetsverkspotten ska det även göras en bedömning av pottens konsekvenser för lönejämställdheten mellan kvinnor och män. Bedömningen ska göras separat för varje avtalsområde och lönesystem tillsammans med avtalsparterna. Det rekommenderas att bedömningen påbörjas i ett tidigt skede av förhandlingarna. Jämställdhetskonskvenserna av ämbetsverkspotten ska bedömas både i förhållande till de andra mål och användningsändamål för potten som anges i § 6 i avtalet på central nivå och i förhållande till situationen när det gäller lönejämställdheten inom avtalsområdet. Som en del av konsekvensbedömningen är det möjligt att använda ämbetsverkets jämställdhetsplan och tillhörande lönekartläggning samt bilagan till rekommendationen om främjande av jämställdheten mellan könen vid statens ämbetsverk (VM/2497/00.00.01/2017).

Som hjälpmedel vid bedömning av jämställdhetskonskvenserna kan man använda bifogade bedömningsmallar som gäller fördelning av ämbetsverkspotten.

Rapporteringen om jämställdhetskonskvenserna ska inkluderas i den begäran om granskning som avses i punkt 11.

9. Informationshantering samt beräkning av ämbetsverkspottens effekter och kostnader

9.1. Informationshantering

Det är viktigt att förhandlingsparterna har tillräckliga, tillförlitliga och aktuella uppgifter. I förhandlingarna om de pottor som fördelas på ämbetsverksnivå behövs informationshantering och beräkningar för att klargöra alternativa fördelningssätt samt konsekvenserna av dessa. Nivåkravet på informationshanteringen är i regel lika högt som i samband med förhandlingar om avtal om införande eller ändring av statens lönesystem.

I finansministeriets föreskrift från den 19 december 2024 om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistiksamarbete betonas betydelsen av statistiksamarbete i förhandlings- och avtalsverksamheten. För organiseringen av informationshanteringen i samband med förhandlingarna kan man få stöd av den lönestatistikguide, Palkkatilasto-opas, som Statens arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna publicerade i omarbetad form 2024 (på finansministeriets webbplats på adressen <https://vm.fi/sv/avtalsverksamheten/statistiksamarbetet>) och den statistikutbildning som de har ordnat tillsammans.

Bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalen om avtalsparternas och förtroendemännens rätt att få information och statistik innan avtalsförhandlingarna inleds ingår i allmänhet i avtalen för de enskilda avtalsområdena om statens lönesystem och i bilaga 2 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Förtroendemännens tillgång till information beskrivs också i den ovannämnda föreskriften om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistiksamarbete.

9.2. Beräkning av kostnader

Vid beräkning av det penningbelopp som motsvarar ämbetsverkspottens procentsats utgår man från den uppgift om lönesummans storlek före förhöjningen som finns tillgänglig vid förhandlingarna inom respektive avtalsområde. Deltidsanställningar kan inkluderas i eller utelämnas från lönesumman. Även lösningens kostnadseffekt beräknas på samma lönesumma, så att beräkningsgrunden för penningbeloppet och kostnaderna i euro är densamma. Om deltidsanställningarna inkluderas i lönesumman vid beräkning av pottens belopp ska de också beaktas vid beräkning av lösningens kostnadseffekter.

Vid beräkning av potten utgör lönesumman den lön som betalas för ordinarie arbetstid och som inkluderar miljötillägg, automatiska tillägg och andra tillägg som har betalats för ordinarie arbetstid. Kostnaderna beräknas på motsvarande sätt så att de inkluderar de ovannämnda tilläggen som ingår i lönesumman för ordinarie arbetstid. Vid beräkning av tillgängligt belopp och av kostnaderna beaktas inte semesterpenningen, ersättningsarna för mertidsarbete eller övertid och andra ersättningar eller tillägg som betalas för mertidsarbete eller övertid.

Vid beräkning av kostnadseffekterna ska även följande beaktas:

- De effekter som beaktas i kostnadsberäkningen ska basera sig på avtalsändringarna.
- Kostnadseffekterna av avtalen granskas i första hand vid den tidpunkt då avtalet träder i kraft.
- I sådana fall där det anställningsvillkor som ska ändras varierar vid olika tidpunkter och granskningen av kostnadseffekterna vid den tidpunkt då avtalet träder i kraft därför inte ger en tillräcklig bild av saken finns det skäl att granska effekterna under en längre tidsperiod.
- Det som nämns i föregående punkt gäller också situationer där en förmån införs eller ändras med avsikten att samtidigt ändra ämbetsverkets verksamhet eller tillvägagångssätt på ett sätt som inverkar på betalningen eller tillhållandet av förmånen.
- I övrigt ska ändringar i arbetsgivarens tillämpningspraxis, verksamhet eller tillvägagångssätt eller verksamhetsrelaterade eller administrativa kostnadseffekter inte kopplas samman med lösningarna eller kostnadsberäkningen.
- Detsamma gäller för beräkningen av eventuella besparingar.
- Besparingar som föranleds av att garantiandelar eller motsvarande upphävs beaktas inte vid beräkningen.

Arbetsgivartillgångar binds inte i samband med avtalsverksamheten och kopplas inte heller till avtalen.

9.3. Om kumulering av ämbetsverkspotten och den allmänna förhöjningen

När det gäller den allmänna förhöjning och ämbetsverkspott som ska genomföras vid samma tidpunkt 2026 kumuleras beloppen inte med varandra (ingen "ränta på ränta"), utan deras sammanlagda effekt bestäms genom att addera dem. Av denna anledning ska den allmänna förhöjningen och ämbetsverkspotten genomföras på följande sätt vid den aktuella tidpunkten:

1. Den allmänna förhöjningen den 1 oktober 2026 görs i den tabell för den uppgiftsrelaterade lönedelen som gällde före den 1 oktober 2026. Detta görs alltså innan ämbetsverkspotten för 2026 införs i tabellen. Även effekterna av och kostnaderna för ämbetsverkspotten beräknas på basis av de inkomster för ordinarie arbetstid och den tabell för den uppgiftsrelaterade lönedelen som gällde före den 1 oktober 2026.
2. De ändringar som både den allmänna förhöjningen och ämbetsverkspotten medför i tabellen för den uppgiftsrelaterade lönedelen sammanslås i

en ny tabell som gäller från och med den 1 oktober 2026, så att ändringarna i euro och cent räknas ihop och den erhållna summan införs i den gamla tabellen. På så sätt kumuleras inte beloppen med varandra.

Denna fråga uppstår inte i någon annan situation än när ämbetsverkspotten ska föras in i tabellen för den uppgiftsrelaterade lönedelen.

10. Protokollförfarandet

Ämbetsverkens avtalsparter använder det gemensamma protokollförfarandet i olika situationer för förtydligande konstateranden av frågor, när ett egentligt tjänste- eller arbetskollektivavtal inte ska ingås. Under avtalsperioden 2025–2028 används protokollförfarandet för följande:

- genomförandet av de avtal som ska följas vid ämbetsverket (punkt 2)
- den allmänna förhöjningen, om inget annat avtal ska ingås (de allmänna förhöjningarna 1.7.2025 och 1.8.2027, punkt 2 och 3)
- fastställande av vilka begränsningar som gäller för användning av ämbetsverkspotten och vilket belopp som står till förfogande i potten i situationer med övergångsperioder (punkt 4.6)
- senareläggning av tidsfristen för förhandlingarna (punkt 6)
- konstaterande av att inget förhandlingsresultat har nåtts och förhandlingens slutresultat, inbegripet lönetabellerna eller en överenskommelse om att ämbetsverkspotten i sin helhet ska användas som allmän förhöjning (punkt 6).

Dessa protokoll är inte tjänste- eller arbetskollektivavtal med undantag för den situation som nämns nedan i punkt 12. Det görs inga egentliga överenskommelser i dem. Av protokollen framgår i allmänhet parternas gemensamma uppfattning om den fråga som ska noteras. Om parterna har olika ståndpunkter i en fråga ska dessa antecknas i protokollet. En protokollmall av allmän karaktär bifogas.

Förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter samordnar protokollförfarandet. Protokollen ska skickas till Statens arbetsmarknadsverk via e-post till adressen sopimusasiakirjat.vm@gov.fi.

11. Granskning av förhandlingsresultat som gäller tjänstekollektivavtal

I fråga om förhandlingsresultat som gäller ändring av tjänste- och arbetskollektivavtal ska det obligatoriska förfarandet enligt lagen och förordningen om statens tjänstekollektivavtal följas, det vill säga finansministeriet (Statens arbetsmarknadsverk) ska granska och godkänna resultaten av förhandlingarna om precisering av tjänste- och/eller arbetskollektivavtal innan avtalen får undertecknas vid

ämbetsverket. Samma förfarande gäller för underteckningsprotokollsavtal om statens lönesystem.

Om man vid ett ämbetsverk ingår ett separat löneavtal eller gör upp ett protokoll där man förbinder sig att antingen helt eller delvis iaktta bestämmelserna i ett kollektivavtal för arbetsmarknadsområdet inom den privata sektorn, omfattas också sådana löneavtal och protokoll av granskningsförfarandet.

I förhandlingsresultaten inkluderas i avtalen de sedvanliga föreskrifterna om arbetsfredsskyldighet och om giltighet. I synnerhet inkluderas följande bestämmelse, för att ämbetsverken inte separat ska behöva säga upp avtalen på ämbetsverksnivå.

Uppsägningen av statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2025–2028 innebär att de preciserande tjänste- och arbetskollektivavtalen på ämbetsverksnivå samtidigt blir uppsagda.

Till begäran om granskning ska bifogas förhandlingsresultaten formulerade som tjänste- och arbetskollektivavtal samt till nödvändiga delar som ett underteckningsprotokollsavtal enligt punkt 4.3. Begäran om granskning ska dessutom innehålla eller åtföljas av en utredning om förhandlingsresultatets huvudsakliga innehåll och om användningen av potterna. Utredningen ska också innehålla information om beräkningen och beloppet av de tillgängliga potterna samt om användningssättet och kostnadseffekterna av användningen. Till begäran om granskning ska man även foga de bedömningar av ämbetsverkspotternas konsekvenser för effektivitet och jämställdhet som beskrivs ovan i punkt 8.

Förhandlingsresultaten ska skickas för granskning till Statens arbetsmarknadsverk till e-postadressen kirjaamo.vm@gov.fi, alltså inte till e-postadressen sopimusasiakirjat@vm.fi, som nämns flera gånger ovan.

I en situation enligt punkt 5 och 10 ovan, där man har kommit överens om att använda ämbetsverkspotten i sin helhet som allmän förhöjning ska dessa förhandlingsresultat inte skickas för granskning till Statens arbetsmarknadsverk separat, utan förhandlingsresultatet fastställs genom protokollförfarandet, som då gäller med samma effekt som tjänste- och arbetskollektivavtal direkt med stöd av § 5 och 6 i tjänstekollektivavtalet på central nivå. Finansministeriet godkänner med stöd av 6 § i förordningen om statens tjänstekollektivavtal dessa förhandlingsresultat och noteringsprotokoll som preciserande tjänstekollektivavtal genom denna förhandlingsföreskrift. Dokumenten ska skickas till Statens arbetsmarknadsverk till den e-postadress som anges i punkt 10.

12. Tekniskt underhåll av ämbetsverkens avtal

Denna punkt i dokumentet gäller som rekommendation.

Största delen av ämbetsverken upprätthåller helhetsversioner av sina tjänste- och kollektivavtal, så att de alltid eller åtminstone regelbundet uppdateras på ett eller annat sätt så att de bildar enhetliga helheter. Men vissa ämbetsverk använder endast en serie av avtalen och av ändringarna i dem.

Finansministeriet rekommenderar fortfarande att arbetsgivare som ännu inte har tekniska helhetsversioner av avtalshandlingarna i fråga utarbetar sådana och håller dem uppdaterade. Detta gäller i synnerhet avtal om statens lönesystem och deras underteckningsprotokoll samt deras avtalsbaserade ändringar eller ändringar som noterats genom protokollförfarandet, men även andra avtal.

Denna helhetsversion är avsedd att användas som hjälpmedel av arbetsgivaren, personalen och personalorganisationerna. I den dagliga verksamheten ger en helhetsversion en bättre bild av innehållet i de avtal som gäller vid tidpunkten i fråga. I de tekniska helhetsversionerna ska avtalstexterna ha samma ordalydelse som i gällande avtal och ändringshandlingar (såsom de ändringar som noterats i protokollförfarandet).

En sådan teknisk version ersätter inte de egentliga avtalshandlingarna, som är bindande och som fortfarande ska finnas till och vara tillgängliga. Då avtalen i framtiden ändras, görs ändringarna i de egentliga avtalshandlingarna. Arbetsgivaren ska då separat se till att den tekniska helhetsversionen uppdateras.

Då versionen utarbetas ska man inte bara beakta de tidigare avtalsändringarna vid ämbetsverket utan också de ändringar i avtalen om statens lönesystem som görs vid olika tidpunkter i avtalen på central nivå och som på ämbetsverksnivå vanligtvis genomförs genom protokollförfarandet. Ändringarna som införs i den tekniska versionen ska ha den ordalydelse som de hade vid tidpunkten i fråga. Dessa är:

- 1) hur den personliga lönedelen bestäms i vissa frånvarofall (avtalet 31.10.2007),
- 2) bedömningsgruppens roll och rätt att få information (avtalet 28.3.2010),
- 3) förfarandet då arbetsgivaren erbjuder mindre krävande uppgifter (avtalet 28.2.2011) och
- 4) nyanställdas personliga lönedelar och löner enligt statens lönesystem i korta, tidsbundna anställningsförhållanden (avtalet 24.11.2011).

Den tekniska helhetsversionen kan utarbetas på ett sätt som ämbetsverket anser ändamålsenligt, dock alltid så att man hänvisar till ändringshandlingen. I dessa fall kan man även sätta hakparentes runt bestämmelserna om övergångsperiod för det nya lönesystemet eller statens lönesystem, om övergångsperioden redan löpt ut i enlighet med överenskommelsen.

Den tekniska helhetsversionen ska utarbetas av arbetsgivaren, som svarar för att versionen är korrekt och tydlig. Det är inte fråga om förhandlingar om avtalsändringar, och man använder inte heller det protokollförfarande som avses i punkt 5 i

dess föreskrifter. Ämbetsverkets avtalsparter ska emellertid ges möjlighet att uttala sig om den tekniska versionen innan den publiceras. Versionen behöver inte skickas till Statens arbetsmarknadsverk.

Om ämbetsverksarbetsgivaren önskar avvika från det som sägs ovan genom att tekniskt uppdatera själva avtalen ska tjänste- och arbetskollektivavtalsförfarandet tillämpas.

Förhandlingsdirektör Sari Ojanen

Regeringsråd Jouko Hämmäläinen

Bilagor	Mall för protokoll Exempel på beräkningsmodell för bedömningen av jämställdhetskONSEKVENSERNA Exempel på modell med öppna frågor för bedömningen av jämställdhetskONSEKVENSERNA
Distribution	Ministerier och ämbetsverk

Mall för protokoll

Bilaga

Protokollet har upprättats över de förhandlingar som förts mellan xxx (arbetsgivaren) samt xxx, xxy och xxz (personalorganisationerna) den xx xxxxx 2025 i enlighet med punkt 10 i de verkställighets- och förhandlingsföreskrifter som utfärdades av finansministeriet den xx xxxxx 2025.

§ 1

Protokollförfarandet baserar sig på de förhandlings- och avtalsföreskrifter som finansministeriet utfärdade den 16 juni 2025.

§ 2

Parterna noterar att inom avtalsområdena xx och yy

I noteringsprotokollet 2025 ska följande antecknas:

– har följande tidigare avtal förnyats för avtalsperioden 1.3.2025–29.2.2028 genom § 4 i det avtal som ingicks den 7 maj 2025 på central nivå:

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

– ska man från och med den 1 juli 2025 iaktta följande lönetabell som inkluderar den allmänna förhöjningen vid denna tidpunkt

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Om ett protokoll upprättas 2026 och 2027, ska man i detta nämna de frågor som ska noteras 2026 och 2027 och som nämnts tidigare i denna förhandlingsföreskrift.

§ 3

Detta protokoll gäller inte som tjänste- eller arbetskollektivavtal.