

Demokrati i praktiken – Avtal 2023

Vilka är Fremia

Fremia är en arbetsgivar- och intresseförening som organiserar demokratiskt styrda verksamheter såsom kooperativa och ömsesidiga företag, idéburna aktörer inom välfärden, civilsamhällets organisationer och samhällsnyttiga företag. Idag företräder Fremia ca 5400 medlemmar i vilka fler än 153 000 personer arbetar. Det gör oss till Sveriges största fristående arbetsgivarorganisation.

Våra medlemmar är demokratiskt styrda och inflytande utövas vanligen genom den ursprungliga principen om en medlem – en röst. I dessa verksamheter möts människor inte bara som arbetstagare och arbetsgivare, utan även som medlemmar som arbetar tillsammans mot ett gemensamt mål. Oavsett om verksamheten är allmännyttig eller om den finns till för medlemmarnas behov så uppstår ingen vinst i privatekonomisk betydelse. Eventuellt överskott återinvesteras i verksamheten.

Fremias medlemmar bedriver verksamheter som är långsiktiga, hållbara och värderingsstyrda. Våra medlemmar fyller en central funktion i samhället och har genom historien utmanat etablerade strukturer och varit upphov till innovation och utveckling.

Vad vill Fremia

Vi vill se fler demokratiskt styrda verksamheter i Sverige. Vi vill skapa förutsättningar för tillväxt och utveckling för våra medlemmar vilka är verksamma inom en rad olika sektorer och branscher som till exempel handel, vård och omsorg, förskola och skola, personlig assistans. Genom att tillsammans med fackliga organisationer och utveckla organisationens kollektivavtal ska fler ges möjlighet att arbeta i företag med en uttalad vilja att bidra till en positiv samhällsutveckling.

De som väljer att arbeta hos våra medlemmar tycker att det ger dem mening – att jobba på ett ställe där det finns en tydlig idé och syfte. Och när personalen trivs, då frodas verksamheten. Den kraften är värd att ta vara på.

Kollektivavtal ger möjligheter

Den svenska modellen bygger på en hög organisationsgrad och starka parter. Fremia verkar för att öka andelen verksamheter som omfattas av kollektivavtal och ser positivt på att arbetstagarna blir medlemmar i fackförbund. En hög organisationsgrad utgör en förutsättning för en arbetsplatsnära demokrati. Det möjliggör lokala samverkansformer som är gynnsamma för verksamheternas utveckling.

Att ge medlemmar och anställda i verksamheterna makt och möjlighet till att anpassa hur arbetet bedrivs är ett grundläggande uppdrag för Fremia som arbetsgivarorganisation. Kollektivavtalen ska utformas så att de kan skräddarsys efter de enskilda företagens och organisationernas förhållanden. Flexibilitet är ett reellt behov och ingen abstrakt term för arbetsgivare inom vårt organisationsområde. Fremias medlemmar är ofta de första att märka av när samhället drabbas av kriser eller när mer långsiktiga förändringar som följer av

globalisering, urbanisering och förändringar av klimatet. Kollektivavtalen får aldrig bli hinder som leder till stagnation, utan ska vara ett stöd för utveckling och omställning.

Kompetensförsörjning och ekonomiska förutsättningar

I demokratiska verksamheter behöver parterna ta ett särskilt ansvar för löne- och allmänna anställningsvillkor. Då verksamheten bedrivs utan önskan om ett överskott, eller då sådant delas ut till medlemmarna, behöver hänsyn tas till utvecklingen inom det privata näringslivet och offentlig förvaltning. Det följer således av verksamheternas natur att det saknas förutsättningar för att fastställa ett löneutrymme. Det är nödvändigt att parterna inom organisationsområdet avvaktar med att teckna avtal om lön- och övriga villkor till dess att förhandlingarna slutförts inom respektive normerande bransch och sektor.

Många väljer arbeta för en demokratisk verksamhet som bärs upp av värderingar för att de vill vara en del av ett samhällsnyttigt uppdrag. Kombinerat med konkurrenskraftiga villkor och löner ger detta goda förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning. Att attrahera och behålla personal är given prioritering för Fremias medlemmar.

Den konkurrensutsatta sektorn bestämmer det samhällsekonomiska ramarna för Sverige vilka parterna behöver ta hänsyn till. Modellen har bidragit till en väl fungerande lönebildning på svensk arbetsmarknad under de senaste 25 åren.

Fremias medlemmar har dock inte alltid samma möjlighet att bära arbetskostnader som företag inom svensk exportindustri. Statsanslag, givande och kostnaden för att erbjuda essentiella varor och tjänster står inte alltid i direkt relation till en beräknad tillväxt. Fremias medlemmar upplever ofta att den egna verksamhetens finansiella förutsättningar går i otakt med ekonomin i stort. Detta kan innebära att de tillgängliga resurserna ett enskilt år kan vara både eller större och mindre än vad normerande avtal inom industrin förutsätter.

Hänsyn behöver därför tas till det aktuella läget inom respektive bransch. Målsättningen över tid är löner och villkor i nivå med vad det vinstutdelande näringslivet kan erbjuda.

En arbetsplats för alla

Fremia verkar för ett öppet arbetsliv där varje människas kunskaper och kompetenser tas tillvara och olikheter värdesätts. Varje människa har rätt till ett självständigt liv och möjlighet till personlig utveckling. För detta är arbetsplatsen en självklar arena. I mötet medarbetare emellan, och i mötet med medlemmar och kunder, går arbetet med en god arbetsmiljö hand i hand med ökad lönsamhet.

Våra medlemmar besitter en unik kompetens när det gäller att öppna upp arbetsmarknaden för fler människor oavsett deras bakgrund eller förutsättningar. Inom våra sociala företag, inom Samhall och kooperativ verksamhet bidrar idag många människor som inte fick chansen på den öppna arbetsmarknaden. Bland våra medlemmar finns även funktionsrättsrörelsen och assistansanordnarna med all sin kunskap om människors behov och rättigheter.

Vi vet hur en arbetsmarknad för alla ser ut i praktiken.

Därmed vet vi även att det är en arbetsplats för alla är vad som kännetecknar en god arbetsmiljö. Det är mer kunskap och dialog, snarare än tvingande regler och sanktioner, som ger resultat. Genom att arbeta i samverkan kan vi stärka kopplingen mellan varje individs

utveckling och verksamhetens mål. Så skapas den positiva utveckling som bygger gemenskap och framgång.

Förutsättningar inför Avtal 2023

När avtal tecknades 2020 var den allmänna bedömningen att då pandemin väl svept förbi oss skulle dess negativa ekonomiska följder ersättas av en konjunkturuppgång. Krig i vårt närområde, ökad protektionism och politiska osäkerhetsmoment bidrog dock till skenande inflation med höga energi- och matpriser. De reallöneökningar vi varit vana vid kommer inte att vara normen under 2023. Vilka förutsättningar detta ger oss vad beträffar utrymmet för löne- och villkorsförbättringar är svåra att bedöma.

Hög inflation och högre räntor medför att hushållen kommer att hålla hårdare i plånboken. Detta får en direkt effekt på handeln. Matvaror och bränsle kan inte prioriteras bort men konkurrensen kring volymer och smidiga sätt att handla är knivskarp. Utbudet behöver även anpassas till snabbt förändrade konsumtionsmönster vilket ställer stora krav på verksamheternas förmåga att snabbt anpassa sig.

Givandet som finansieras stora delar av civilsamhället var på en relativt hög nivå under stora delar av det gångna året men erfarenheten från tidigare konjunkturcykler gör att det nu finns anledning till att vara mer pessimistisk nu vad gäller kommande åras givande från allmänheten, företag och stiftelser/organisationer. Minskat givande resulterar i mindre verksamhet vilket även förvärrar situationen då kompletterande stöd från kommunala huvudmän minskar i paritet.

Välfärdssektorn möjligheter att agera utökas eller begränsas genom politiska beslut. Otillräcklig finansiering ogenomtänkta regeländringar har de senaste åren drabbat förutsättningarna för tillväxt och utveckling negativt. Efterfrågan på välfärdstjänster ökar och Sverige har redan nu att hantera stora utmaningar med att klara kompetensförsörjningen. Det är av central betydelse att parterna tar hänsyn till de ekonomiska ramar som bakomliggande beslut och regelverk genererar och tillsammans verkar för en mer hållbar finansiering av välfärden.

Övergripande avtalsyrkanden

Löptid och grundläggande förutsättningar

Avtalen ska omfatta en kortare period i linje med arbetsmarknaden i övrigt och avtalen ska ha en begränsad och i förväg fastställd löptid.

Anställningsvillkoren behöver kunna anpassas utifrån de förhållanden som råder på arbetsplatsen. Det kan ske genom överenskommelse mellan chef och medarbetare eller genom lokala kollektivavtal mellan verksamheten och lokal fackklubb.

Lön

Löneavtal behöver ge företag och organisationer förutsättningar för att utveckla en verksamhetsnära lönebildning och en individuell och differentierad lönesättning.

Anställningsformer och kompetensförsörjning

Anställningsformerna ska utformas för att ge en så hög grad av trygghet i anställningen som verksamhetens förutsättningar tillåter. Där förutsättningar saknas för en bestående finansiering ska arbetsgivaren ha möjlighet att anställa flexibelt för begränsad tid.

För individer som önskar utföra arbete hos Fremias medlemmar utan att det utgör deras huvudsakliga sysselsättning ska avtalen innehålla lämpliga anställnings- och avlöningsformer.

Arbetsgivarens transparens med verksamhetens utveckling ska motsvaras av att medarbetare är transparenta med uppdrag och anställningar som utförs för annans räkning.

Vid verksamhetsförändringar ska hänsyn tas till verksamhetens alla resurser, oavsett om dessa består av avlönad personal, styrelseledamöter och andra förtroendevalda, samarbetspartners, medlemmar eller volontärer.

Yrkanden på avtalsområdet

Folksamgruppen Fremia – Akademikerförbunden

- Avtalslängd och löneökningar

- Parterna sluter ett avtal i nivå med det normerande industrimärket. Löneökningarna räknas upp med motsvarande procentsats samt normerande längd för avtalsperioden. Alla kostnadsökningar ska rymmas inom märket.

- § 3 Anställning

- För vikariat på ledig befattning ska ej lokal överenskommelse krävas.
- Provanställning införs för vikariat respektive allmän visstid eller dess motsvarighet.
- Omvandlingsreglerna avseende allmän visstidsanställning och vikariat ska justeras i enlighet med gällande lagstiftning.
- Nuvarande anställningsform för studerande ska fortsätta att gälla på kollektivavtalsområdet.

- § 4 Bisyssla

- Rubrik och text förändras enligt följande.

Allmänna förhållningsregler

”Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänsteman grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänstemannen ska iaktta diskretion med uppgifter som gäller Folksam. Tjänsteman som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag ska första samråda med Folksam. Tjänstemannen får inte åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i anställning som omfattas av detta avtal. Tjänstemannen är skyldig att på begäran lämna de uppgifter som Folksam anser nödvändiga för att kunna bedöma om uppdraget eller bisysslan kan inverka menligt på arbetet i anställningen.

Tjänstemannen har rätt att åta sig statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.”

- § 6 Övertid/Mertid

- Extra övertid enligt mom 2 ska kunna läggas ut på arbetsgivarens ansvar utan överenskommelse.
- Extra övertid utökas till 150 timmar.

- § 9 Kompensation för övertidsarbete, obekvämt arbetstid och restid

- Klockslagen för obekvämt arbetstid i mom 2 ändras till att stämma överens med ordinarie arbetstid i § 5 arbetstid

- § 19 Uppsägning

- Mom 1 första stycket förändras så att uppsägningstiderna blir desamma som för övriga tjänstemän inom branschen.

- Vid uppsägning från tjänstemannens sida gäller

- om anställningen varat högst 18 månader – en månads uppsägningstid;
- om anställningen varat mer än 18 månader men inte 30 månader – två månaders uppsägningstid;
- om anställningen varat 30 månader eller mer – tre månaders uppsägningstid.

- Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller

- om anställningen varat högst 18 månader – uppsägningstid enligt lagen om anställningsskydd dock minst två månader;
- om anställningen varat mer än 18 månader men inte 30 månader – tre månaders uppsägningstid;
- om anställningen varat 30 månader eller mer – sex månaders uppsägningstid.

- Mom 1 andra stycket tillförs följande text.

”Turordning vid driftinskränkning och återanställning

Om det blir aktuellt med personalinskränkning, ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska då göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och om de avsteg från lagen som krävs.

De lokala parterna kan också komma överens om turordning vid återanställning genom avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd. Därvid ska de ovan angivna kriterierna gälla.

De lokala parterna är skyldiga att på begäran föra förhandlingar om turordning liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse enligt de riktlinjer som anges ovan.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågor som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Uppllysning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.”

Stockholm den 8 mars 2023

Rickard Levin

Förhandlare / Rådgivare

Sven Rosqvist

Förhandlare / Rådgivare