

Avtal för demokratiskt styrda företag och organisationer

Fremia avtalsinriktning 2023

Innehåll

Vi är Fremia	1
Det vill Fremia	1
Kollektivavtal ger möjligheter	1
Kompetensförsörjning och ekonomiska förutsättningar	2
En arbetsplats för alla	3
Förutsättningar inför Avtal 2023	3
Övergripande avtalsyrkanden	4
Löptid och grundläggande förutsättningar	4
Lön	4
Arbetsmiljö	4
Anställningsformer och kompetensförsörjning	4
Arbetstid och förläggning	5
Samverkan och inflytande	5
Avtalsspecifika yrkanden, Tjänstemän inom näringslivet (f.d. Industriföretag, petroleumhandel, fastighetsförvaltning med mera)	5
Branschanpassade allmänna villkor	5
Individuell lönesättning och lokal lönebildning	8

Vi är Fremia

Fremia är Sveriges största oberoende arbetsgivarorganisation. Vi organiserar och företräder demokratiskt styrda verksamheter, som kooperativa och ömsesidiga företag, idéburna aktörer inom välfärden, civilsamhällets organisationer och samhällsnyttiga företag.

I dag består Fremia av 5 300 medlemmar, med fler än 150 000 anställda och många miljoner individuella medlemmar. Inflytandet bland våra medlemmar utövas vanligen genom principen om en medlem – en röst.

Vi bedriver verksamheter som är långsiktiga, hållbara och värderingsstyrda. Vi är stora konsumentkooperativ, och små personal- och brukarkooperativ. Vi är idéburna organisationer inom välfärden och sociala företag. Vi är föreningar och civilsamhällets organisationer, stora som små. Vi bedriver handel, bygger bostäder och erbjuder försäkringar. Vi driver förskolor, sjukhus, personlig assistans och äldreomsorg. Vi utbildar, skapar en meningsfull fritid för ung som gammal, stöttar i kris och hjälper människor i ekonomisk och social utsatthet – i Sverige och globalt. Vi arbetar för jämlikhet, social rättvisa, global utveckling och ett bättre klimat.

Fremias medlemmar fyller därmed en central funktion i samhället och har genom historien utmanat etablerade strukturer och varit upphov till innovation och utveckling.

Det vill Fremia

Vi vill se fler demokratiskt styrda verksamheter i Sverige. Vi vill skapa förutsättningar för tillväxt och utveckling för våra medlemmar, som är verksamma inom en rad olika sektorer och branscher. Tillsammans med de fackliga organisationerna vill vi utveckla våra gemensamma kollektivavtal, för att fler ska ges möjlighet att arbeta i företag och organisationer med en uttalad vilja att bidra till en positiv samhällsutveckling.

Att arbeta i en verksamhet med en tydlig idé och ett samhällsnyttigt syfte skapar mening för de anställda. Och när personalen trivs, då frodas verksamheten. Den kraften är värd att ta vara på.

Kollektivavtal ger möjligheter

Vi vill värna och utveckla den svenska modellen. Den 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 både för verksamheternas utveckling och för medarbetarna.

Att ge arbetsgivare 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 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

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

I demokratiskt styrda verksamheter behöver parterna ta ett särskilt ansvar för löne- och allmänna anställningsvillkor. Eftersom eventuellt överskott återinvesteras i verksamheten, eller delas ut till medlemmarna, behöver hänsyn tas till utvecklingen inom det privata näringslivet och offentlig förvaltning. Det följer av verksamheternas natur att det saknas förutsättningar för att gå först med att fastställa ett löneutrymme. Det är nödvändigt att parterna inom organisationsområdet tecknar avtal om lön- och övriga villkor först när förhandlingarna har slutförts inom respektive normerande bransch och sektor.

Många väljer att arbeta i en demokratiskt styrd verksamhet för dess värderingar och för att vara en del av ett samhällsnyttigt uppdrag. Kombinerat med konkurrenskraftiga villkor och löner ger det goda förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom vår sektor. Att attrahera och behålla personal är en given prioritering för Fremias medlemmar.

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. Det kan innebära att de tillgängliga resurserna ett enskilt år kan vara både större och mindre än vad normerande avtal inom industrin förutsätter.

Därför behöver parterna ta hänsyn 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 kunskap och kompetens tas tillvara, och där olikheter värdesätts. Varje människa har rätt till ett självständigt liv och till personlig utveckling. Arbetsplatsen är en självklar arena för det. I mötet medarbetare emellan, och i mötet med medlemmar och kunder, går en god arbetsmiljö hand i hand med ökad lönsamhet.

Fremias medlemmar besitter en unik kompetens när det gäller att öppna arbetsmarknaden för fler människor, oavsett deras bakgrund eller förutsättningar. Inom våra sociala företag, inom Samhall och kooperativ verksamhet bidrar i dag 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. Vi vet att en öppen och tillgänglig arbetsplats är en hörnsten för en god arbetsmiljö. Det är genom kunskap, samverkan och dialog, snarare än tvingande regler och sanktioner, som vi når resultat i arbetsmiljöarbetet. Genom samverkan på arbetsplatsen kan vi stärka kopplingen mellan varje individs utveckling och verksamhetens mål.

Förutsättningar inför Avtal 2023

När avtal tecknades 2020 var den allmänna bedömningen att när pandemin väl svept förbi, skulle dess negativa ekonomiska följder ersättas av en konjunkturuppgång. Men krig i vårt närområde, ökad protektionism och politiska osäkerhetsmoment bidrog i stället till en skenande inflation med höga energi- och matpriser. De reallöneökningar vi varit vana vid kommer inte att vara normen under 2023. Vilka förutsättningar det ger 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. Det får en direkt effekt på handeln. Matvaror och bränsle kan inte prioriteras bort men konkurrensen kring volymer och smidiga sätt att handla är knivskarp. Förändrade konsumtions- och beteendemönster ställer även stora krav på verksamheternas förmåga att snabbt anpassa sig.

Givandet som finansierar stora delar av civilsamhället låg på en relativt hög nivå under stora delar av det gångna året. Men erfarenheten från tidigare konjunkturcykler gör att det finns anledning att vara mer pessimistisk vad gäller kommande års givande från allmänheten, företag, stiftelser och organisationer. Minskat givande resulterar i mindre verksamhet. Situationen förvärras av att kompletterande stöd från exempelvis kommunala huvudmän minskar i paritet med de lägre intäkterna från givandet.

Välfärdssektorns möjligheter att agera styrs av politiska beslut. Otillräcklig finansiering och ogenomtänkta regeländringar har de senaste åren påverkat förutsättningarna för sektorns tillväxt och utveckling negativt. Efterfrågan på välfärdstjänster ökar och redan nu står Sverige inför stora utmaningar med att klara kompetensförsörjningen. Därför måste parterna ta hänsyn till de ekonomiska ramar inom välfärdssektorn som politiska 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.

Individgarantier motverkar en väl fungerande löneprocess på arbetsplatserna.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet ska inte regleras i villkorsavtal. Centrala parter ska i kommittéer eller andra organ arbeta fram stöd och verktyg som kan appliceras i det lokala arbetsmiljöarbetet.

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 anställda 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 arbetsbrist ska hänsyn tas till verksamhetens sammantagna kompetens. Behovet av anställd personal är inte skilt från övriga resurser såsom styrelseledamöter och andra förtroendevalda, samarbetspartners, medlemmar eller volontärer vilket måste vägas in när anställd personal ska turordnas.

Arbets tid och förläggning

Arbetstiden ska förläggas ansvarsfullt med en målsättning att tjänstgöringsgraden ska ge individen så bra ekonomiska möjligheter som möjligt.

Arbetstagare som så vill ska om möjligt arbeta heltid genom att arbetstiden kan förläggas flexibelt utifrån verksamhetens behov. Ökad anpassning av arbetstidens förläggning ska öppna möjligheten för ökade tjänstgöringsgrader.

Den genomsnittliga arbetstiden ska tillåtas variera över året. Parterna utgår från långa beräkningsperioder. Därtill ska lokala parter ha möjlighet att sluta överenskommelser som förändrar arbetstidens förläggning även under en pågående beräkningsperiod.

Samverkan och inflytande

Medbestämmandet ska utgå ifrån arbetstagarnas organisering och i enlighet med grundläggande demokratiska principer vad gäller inflytande och partsställning.

Samverkan ska förena inflytande med snabba och verksamhetsnära beslutsvägar för att säkerställa att medbestämmandet kommer till faktisk och daglig nytta.

Medbestämmandet ska utgå från att medarbetarna inom verksamheten ska utöva sitt inflytande i den verksamhet där de är anställda.

Avtalsspecifika yrkanden, Tjänstemän inom näringslivet (f.d. Industriföretag, petroleumhandel, fastighetsförvaltning med mera)

Branschanpassade allmänna villkor

Fremias medlemsorganisationer inom näringslivet utgörs av verksamheter inom olika branscher. Här finner vi bl.a. Kooperation, fastighetsförvaltning, petroleumhandel, förlagsbransch, konsultverksamheter och förmedling av tjänster. Dessa är verksamheter som konkurrerar med verksamheter inom övrig privat sektor.

Kollektivavtalets övergripande struktur

Begreppsbildning

Begreppet tjänsteman ska ändras till tjänsteperson.

Enskilda överenskommelser

Anställningsvillkoren behöver kunna anpassas utifrån de förhållanden som råder på arbetsmarknaden. Kollektivavtalet ger i nuläget möjlighet för detta att kan genom lokala överenskommelser mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarpart. Därutöver bör även finnas möjlighet till utökade möjligheter till enskilda överenskommelser, inte minst som ett led att öka arbetstagarpartens möjlighet att påverka det egna arbetslivet.

Fremia yrkar att avtalet görs dispositiv för individuella överenskommelser då lokal arbetstagarpart saknas.

Dubbelregleringar efter lag och/eller centrala avtal

Kollektivavtalet ska inte uppta något som redan framgår av befintlig lagstiftning eller övergripande centrala avtal. Av den anledningen bör bestämmelser som redan regleras genom t.ex. huvudavtalet tas bort eller ändras på sådant sätt att dubbelregleringar undviks.

Förutsättningar för och möjligheten att bilda en PTK-L framgår i huvudavtalet mellan Fremia och PTK. Då situationen redan regleras i sin helhet i huvudavtalet mellan Fremia och PTK är en sådan reglering i kollektivavtalet onödig

Fremia yrkar att punkten protokollsanteckning till § 1 utgår ur kollektivavtalet.

Modernisering av kollektivavtal

Kollektivavtalet *Tjänstemän inom näringslivet* (f.d. *Industriföretag, petroleumhandel, fastighetsförvaltning med mera*) är ett avtal som finns sedan ett antal decennier och dess innehåll har kvarlevt utan att någon översyn för modernisering av avtalet genomförts. Det är av vikt att ett kollektivavtal förbehåller sig kontinuerligt aktuellt och anpassat till dagens samhälle utifrån bl. a. innehåll, struktur och språkbruk.

Fremia yrkar att parterna genomför ett arbete med att se över kollektivavtalet så att avtalet aktualiseras och moderniseras.

Tidsbegränsade anställningar och provanställning

Kollektivavtalet bör utvecklas i den inriktning att det blir attraktiva avtal som främjar ansvarstagande i verksamheten samtidigt som de underlättar kompetensförsörjning. Därutöver ska kollektivavtalet ge enskilda individer en möjlighet att påverka sitt arbetsliv exempelvis genom enskilda överenskommelser. Enskilda överenskommelser kan, med rätt förutsättningar, skapa mervärde för verksamheten såväl för individen.

Fremia yrkar att enskild överenskommelse kan träffas gällande § 2 mom 2:3 samt mom 2:4.

Fremia yrkar även att i mom 2:4 tillförs skrivning om att vid tjänstemannens frånvaro under provperioden, kan anställningen förlängas med motsvarande tid efter överenskommelse.

Arbetstid

Arbetstiden ska förläggas ansvarsfullt och på ett sätt som motsvarar de lokala förutsättningar på arbetsplats. För tjänstemän i chefsställning, tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller som har frihet att förlägga sin arbetstid ska det finnas möjlighet att utifrån verksamhetsbehov ha en sådan arbetstidsmodell som på ett tydligt sätt möjliggör för tjänstemannen att så långt det är möjligt förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Fremia yrkar att det införs nytt moment avseende bestämmelser om målstyrd arbetstid som alternativ till ordinarie arbetstid.

Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Fremia yrkar att bestämmelse om förlängd uppsägningstid utgår från kollektivavtalet.

Pension

Fremia anser att det finns en samsyn mellan parterna om att medlemmar i Fremia som är förpliktigade att följa KTP/ ITP-planen ska detta utifrån de bestämmelser som kommer av planen. Som ett led i detta bör inte framgå i kollektivavtalet bestämmelser som inte är i linje med bestämmelser som framkommer av KTP/ ITP-planen.

Fremia anser att förtydligande i § 13 mom 2:1 om att *avsättning sker även för tjänstemän som inte fyllt 25 år* utgår ur kollektivavtalet, detta eftersom en sådan reglering inte är genomförbar utifrån nuvarande KTP/ ITP-plan.

Individuell lönesättning och lokal lönebildning

Fremia önskar utveckla den individuella lönesättningen och eftersträvar en tydligare individbaserad lokal lönesättning.

Individgarantier hindrar den individuella lönesättningen. Därför ska de individuella garantierna utgå ur löneavtalet med Unionen. Vidare måste en arbetsgivare med enbart ett fåtal anställda kunna frånga löneökningstrymmet om skälen till detta är individrelaterade.

Ett individuellt lönesystem bör främjas för att uppnå en bättre tillämpning av individbaserad lönesättning. Löneavtalet med Unionen bör därför ändras i den riktning att det är i dialog mellan arbetsgivaren och den enskild medarbetaren som lönen sätts.

Övrigt

Fremia förbehåller sig rätten att komplettera och revidera dessa yrkanden under förhandlingarna.

Stockholm, den 3 april 2023



Nadia Larsson

Förhandlare / Rådgivare



My Salama Meiton

Förhandlare / Rådgivare