

Förhandlingsprotokoll Folkrörelseorganisationer Akademikerförbunden

Ärende:	Kollektivavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor för Folkrörelseorganisationer samt dess bilagor under perioden 2023-10-01 till 2025-09-30
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Akademikerförbunden
Tid och plats:	24 augusti, 4,6,7, 14, 27 september samt 11 oktober 2023, Fremias lokaler Klara Södra Kyrkogata 1 samt Teams.
Närvarande för Fremia:	Carina Ekblad Wendel, Terese Helin jämte delegerade
Närvarande för Akademikerförbunden	Kristin Werkander (Akavia), Daniel Grönberg (Akademikerförbundet SSR) jämte delegerade

§ 1. Löner

Parterna träffar överenskommelse om löner för avtalsperioden 2023-10-01 till 2025-09-30, bilaga 1:

- **minst** 4,0% den 1 oktober 2023 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,1%
- **minst** 3,0% den 1 oktober 2024 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,3%

§ 2. Allmänna villkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-10-01 – 2025-09-30 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 2.

§ 3. Partsgemensamma riktlinjer gällande arbetsmiljö och hälsofrämjande insatser

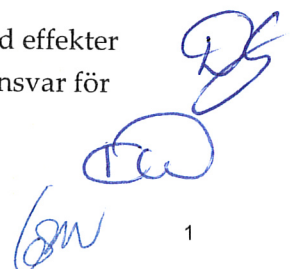
Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp som ska arbeta med utformning av riktlinjer kring arbetsmiljö och hälsofrämjande insatser med särskilt fokus på distans- och ensamarbete samt målstyrd arbetstid. Arbetsgruppen ska även se över möjligheterna att stötta arbetsgivare och anställda att utveckla arbetet med rehabiliteringsprocessen.

Syftet med den partsgemensamma arbetsgruppen är att förenkla för de lokala parterna att samverka kring dessa frågor där riktlinjerna ska vara ett stöd. Vidare är syftet att öka kunskaperna om vikten av att på företags- och organisationsnivå förebygga ohälsa samt hantera ohälsa som redan uppstått.

Sammankallade är Akademikerförbunden och de partsgemensamma riktlinjerna ska vara färdigställda senast 31 december 2024.

§ 4. Global hållbarhet

Parterna konstaterar att klimat- och miljökrisen är en akut och stor utmaning med effekter på vår arbetsmiljö, hälsa, infrastruktur och ekonomi. Vi behöver gemensamt ta ansvar för att Sverige ska kunna nå uppsatta klimat- och miljömål.



Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med målsättning att inför avtalsförhandlingen 2025 utforma en partsavsikt kring global hållbarhet. Arbetsgruppen får även i uppdrag att ta fram förslag på hur arbetsgivare tillsammans med lokala fackliga parter kan arbeta med frågan.

Arbetsgruppen ska bestå av 1-2 centrala representanter från vardera part, med möjlighet att välja in fler personer med specialkompetens.

§ 5. ABF

Parterna träffar överenskommelse om att inrätta en arbetsgrupp som har till uppgift att se över ABFs tjänstevärderingssystem under §7. Arbetsgivaren är sammankallande och arbetsgruppen ska ha slutfört sitt arbete senast den 30 maj 2025.

Parterna träffar överenskommelse om att inrätta en arbetsgrupp kring benämningen ombudsman i avtalet istället för chef inom ABF. Arbetsgivaren är sammankallande.

§ 6. Vänsterpartiets lönetariffer

Parterna konstaterar att transparens, skälighet och tydlighet är viktigt för att säkerställa partsavsikten med lönetariffer. Parterna uppdrar till Vänsterpartiets partikansli att, i samverkan med lokala och centrala parter, se över organisationens policy vid löneinplacering samt riktlinjer vid avvikelse från lönetarifferna. Vidare ska lokala parter se över hanteringen av funktionstillägg.

Resultatet av arbetet, samt eventuella förslag till förändring, ska sammanställas senast mars månad 2025.

§ 7. Uppsägning

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2023 till och med den 30 september 2025. För tid därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

§ 8. Skrivfel

Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.

§ 9. Förhandlingarna förklaras avslutade

Parterna avslutar förhandlingen.

Stockholm 16 oktober 2023

Vid protokollet

Justeras

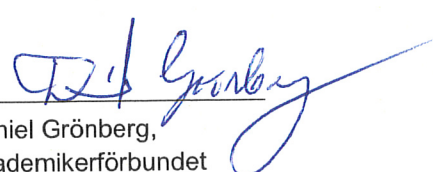
Justeras



Carina Ekblad Wendel,
Fremia



Kristin Werkander,
Akavia



Daniel Grönberg,
Akademikerförbundet
SSR

Löneavtal Akademikerförbunden

Avtalsområde Folkrörelsen 1 oktober 2023 – 30 september 2025

Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter/företag.

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i verksamheten och skapa förutsättningar för att medarbetare utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser.

Därför är det viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolicy. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön. Ett förtroendefullt samarbete mellan verksamhetens ledning/styrelse, akademikerföreningen och medarbetare är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla medarbetare.

Medarbetare som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran bör erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska ske i samband med förändringen.

En välfungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Medarbetaren ska bedömas utifrån samma principer oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

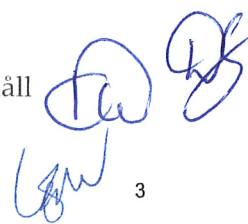
Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av löneöversynen och har rätt till lönesamtal. Löneöversynen ska, om möjligt, planeras och genomföras så att medarbetarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum.

Överenskommelse av annan lönemodell, t ex tariffön kan träffas i respektive supplement.

Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och medarbetare genomföra ett medarbetarsamtal. Samtalet ska äga rum årligen och innehålla:

- medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- medarbetarens förväntade arbetsresultat/målsättning



3

- medarbetarens bidrag till måluppfyllelsen
- medarbetarens kompetensutvecklingsplan

Medarbetarsamtalet och den individuella kompetensutvecklingsplanen ska dokumenteras skriftligen och delges medarbetaren.

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningsätt som gör det möjligt att utföra aktuella arbetsuppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Förberedande arbete

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen:

- analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- se över befintlig lönestruktur och vid behov utarbeta förslag till önskad lönestruktur
- ta fram en lista över Akademikerföreningens medlemmar och löner. Listan ska överlämnas till akademikerföreningen senast två veckor före överläggningen.

Överläggning

Där akademikerförening finns ska analysen – efter arbetsgivarens förberedande arbete

- utmytna i en diskussion mellan arbetsgivaren och akademikerföreningen om önskvärda förändringar och en gemensam upprättad målbild inför lönerevisionen. Den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftning.

Individuella lönesättande samtal

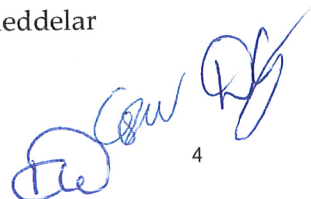
Lönesättningen, som ska vara individuell och differentierad, sker genom årliga lönesättande samtal mellan lönesättande chef och medarbetare. Medarbetarens lön påverkas av:

- arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad
- medarbetarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska föra ett lönesamtal om:

- verksamhetens lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- medarbetarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling
- värdera medarbetarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier
- uppföljning av satta mål av medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning av medarbetarens bidrag till verksamheten i övrigt

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar och motiverar förslag till ny lön till medarbetaren.



Om medarbetaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en dokumenterad utvecklingsplan.

Uppstår oenighet och medarbetare begär det förs frågan till lokal förhandling.

Utfall och resultat

Om akademikerförening finns ska arbetsgivaren sammanställa föreningens löneutfall per medlem och det totala utfallet för akademikerföreningens medlemmar. Utfallet ska skriftligen meddelas akademikerföreningen.

Anmärkning:

Lokal förhandling kan påkallas om löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Utvärdering

Finns akademikerförening görs utvärderingen gemensamt och ska innehålla;

- analys av lönestrukturen före och efter lönerevisionen
- följa upp om osakliga löneskillnader rättats till
- analysera kvalitén och genomförandet av lönesamtalen, samt
- förhandlingsklimatet

Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetsgivaren delgett akademikerföreningen utfallet.

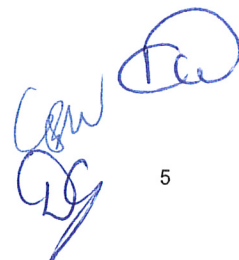
Innan lokal förhandling avslutas har de lokala parterna möjlighet att få stöd och rådgivning, s k lönekonsultation, av de centrala parterna, om det uppkommit svårigheter i samband med lönebildningsprocessen.

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden.

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd förhandling.

Omfattning

Detta löneavtal omfattar samtliga medarbetare som är anslutna till Akademikerförbunden om de inte är undantagna enligt nedan.



Undantag

I samband med att en medarbetare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att medarbetaren inte ska omfattas av löneöversynen.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas från löneökningstrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

Avtalat löneökningstrymme

Löneökningstrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Efter avslutad löneöversyn ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar ha ökat med lägst:

- **minst** 4,0 % den 1 oktober 2023 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,1 %
- **minst** 3,0 % den 1 oktober 2024 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,3 %

Giltighetstid

Löneavtalet gäller perioden den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025.

Fremia och Akademikerförbunden ska i god tid före avtalets utgång uppta förhandlingar i syfte att träffa nytt avtal innan det gamla avtalet löpt ut.



6

Förändringar i allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom folkrörelseorganisationer

Bilaga 1 – LÖNEAVTAL AKADEMIKERFÖRBUNDEN

Under rubriken **Arbetsgivaren och medarbetaren ska föra ett lönesamtal om:** har sista stycket ersatts med:

"Uppstår oenighet och medarbetare begär det förs frågan till lokal förhandling."

Tidigare stod:

"Uppstår oenighet och medarbetare begär det förs frågan till lokal förhandling där akademikerförening finns."

Redaktionella ändringar

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 2 Anställningsformer

"Särskild visstidsanställning" ersätter "allmän visstidsanställning".

§ 4 UPPSÄGNING

mom 1 Uppsägningstid

Har tagit bort underrubriken *"Anmärkning"*.

§ 6 ÖVERTIDSERSÄTTNING

Mom 1 Villkor för övertidsersättning

"Målstyrd arbetstid" ersätter "oreglerad arbetstid".

§ 8 PERMISSION, TJÄNSTLEDIGHET OCH ANNAN LEDIGHET

Mom 5 Förmåner vid tjänstledighet

"Anställd som beviljats tjänstledighet utan lön är upp till och med 15:e dagen berättigad till förmåner enligt §§ 10-11.

Avseende ledighet för fackliga studier så gäller bestämmelserna i §§ 10-11."

Ersätter

"Anställd, som beviljas tjänstledighet utan lön, är för den tid tjänstledigheten överstiger 15 dagar, inte berättigad till några förmåner enligt § 10.

Detta gäller inte ledighet för fackliga studier, då bestämmelserna i § 10 gäller."

§ 9 SEMESTER

Mom 7 Villkor för utbetalning

Rubriken för momentet är kompletterat med "... för utbetalning".

§ 10 SJUKLÖN

Mom 5:5 till 5:7 samt mom 6

Konsekvensändring av prisbasbelopp från 8 till 10 med anledning av ändring i Socialförsäkringsbalken per den 1 januari 2022.

§ 12 AVTALSFÖRSÄKRINGAR

Uppdateringar nya överenskommelser samt förtydliganden.

Följande avtalsförsäkringar gäller:

- Pensionsavtal Fremia-PTK (ITP eller KTP)
- Huvudavtal om trygghet, Omställning och anställningsskydd Fremia-PTK
- Omställningsorganisation är Omstella.
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) via Folksam eller annat valbart försäkringsbolag för arbetsgivare med ITP
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) via AFA Försäkring

Ersätter:

Följande avtalsförsäkringar gäller:

- *Kooperationens tilläggspension, KTP eller ITP*
- *Omställningsavtal KFO-PTK*
- *Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)*
- *Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)*
- *Försäkringsavtal om KTP eller ITP tecknas enligt pensionsöverenskommelse mellan KFO och PTK.*
- *TGL enligt överenskommelse mellan KFO och PTK tecknas hos Folksam eller annat valbart försäkringsbolag för arbetsgivare som har ITP.*
- *TFA enligt överenskommelse mellan KFO/LO/PTK tecknas i AFA Försäkring.*

§ 13 ÖVRIGA AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER

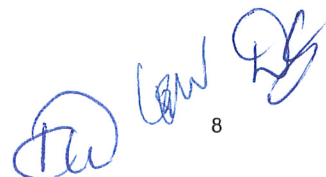
Förtydliganden.

Återfinns i särskilt avtalstryck

- Överenskommelse om förslagsverksamhet KFO-LO-PTK 1990.03.09
- Medbestämmandeavtal KFO-LO-PTK 1990.03.09
- Jämställdhetsavtal KFO-LO-PTK 1983.10.14

Ersätter:

*Parterna har antagit medbestämmandeavtal (MBA) samt Jämställdhetsavtal.
(Återfinns i särskilt avtalstryck.)*



§ 15 TVISTERS AVGÖRANDE

Mom 1 Förhandlingsskyldighet

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna rörande detta avtals bestämmelser, eller uppkommer av annan anledning tvist mellan parterna, får detta inte föranleda något störande ingrepp i arbetets gång, vare sig genom strejk, blockad, lockout eller dylikt, utan ska förhandlas, först mellan de tvistande själva och därefter, om enighet inte uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Mom 2 Förhandlingsordning

Har enighet inte uppnåtts i förhandlingar enligt mom 1 ska tvisten i första hand prövas enligt huvudavtalet mellan Fremia-PTK. Tvist om tillämpning av lagen om anställningsskydd handläggs enligt lagens § 43.

Mom 3

Se vidare *Förhandlingsordning för rättstvister* mellan Fremia-PTK (2023-02-21).

Ersätter:

Mom 1 Förhandlingsskyldighet

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna om detta avtals bestämmelser, eller uppkommer av annan anledning tvist mellan parterna, får detta inte föranleda något störande ingrepp i arbetets gång, vare sig genom strejk, blockad, lockout eller dylikt, utan ska härom förhandlas, först mellan de tvistande själva och därefter såvida enighet inte uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Mom 2 Förhandlingsordning

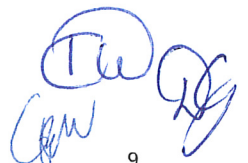
Har genom förhandlingar, som i mom 1 sägs, enighet inte nåtts om lösandet av uppkommen tvist, ska denna, innan andra åtgärder vidtagas, handläggas på sätt som anges i det tidigare gällande huvudavtalet mellan LO och KFO. Tvist om tillämpning av lagen om anställningsskydd handläggs enligt lagens § 43.

Mom 3 Preskription

Tvist på grund av verkliga eller förmenta felaktigheter mot detta avtal, som inte påtalats sedan det blivit känt hos den lokala motparten eller huvudorganisationen inom fyra månader, kan inte bli föremål för prövning eller behandling.

Mom 4 Hänvisning

Se vidare Förhandlingsordning enligt huvudavtalet mellan KFO-LO i detta avtalstryck.



Ändringar i enskilda organisationers bilagor

Utöver avtalsenliga höjningar av berörda löner och ersättningar har följande ändringar överenskommit:

ABF

§ 7 LÖNER

Faktorer att beakta

"Dessa kriterier bygger på arbetstagarens organisationskunskap/erfarenhet, servicekänsla, initiativförmåga och samarbetsförmåga. Dessa 4 faktorer används för att göra en personlig bedömning av arbetstagaren."

Ersätter

"I första hand ska arbetstagarens organisationskunskap/erfarenhet värderas därefter värderas initiativförmåga, samarbetsförmåga, och servicekänsla. Dessa 4 faktorer används för att göra en personlig bedömning av arbetstagaren."

Mom 4 Arbetsmiljö

Har tagit bort sista stycket "För tryckeriarbete och liknande tillhandahåller arbetsgivaren skyddskläder samt bekostar tvätt av desamma"

Mom 6 Lägstalön för chefer

Särskild höjning av lägstalöner för chefer.

Redaktionella ändringar

§ 5 ARBETSTID


Har tagit bort "Vid årsarbetstidsplaneringen tas speciell hänsyn till nationaldagens infallande." i slutet av paragrafen.

Mom 5 Kompetensutveckling mm

Hela stycket har flyttats till slutet av överrubriken **Huvudkriterier**.

Mom 6 Lägstalön för chefer

Stycket "Anställd som enligt kriteriet personalledning grad 4 är lönesättande undantas vid fördelning av lokal pott och lönesätts därför i enlighet med avtalets löneutrymme." har flyttats till moment 6 från moment 7.



FOLKETS HUS OCH PARKER

Redaktionella ändringar

§ 8 PERMISSION, TJÄNSTLEDIGHET OCH ANNAN LEDIGHET

Mom 1 Permission

Tagit bort "...eget registrerat partnerskap" då lagstiftningen upphört.

§ 10 SJUKLÖN

Mom 5:6 Sjukdom fr o m 91-180 kalenderdagar ersätts med följande text:

Konsekvensändring av prisbasbelopp från 8 till 10 med anledning av ändring i Socialförsäkringsbalken per den 1 januari 2022.

§ 11 FÖRÄLDRALÖN


Mom 2 Tillfällig föräldrapenning

Ny indelning i paragraf och moment. Text är oförändrad.

Ersätter:

§ 10 SJUKLÖN

Mom 12 Tillfällig föräldrapenning



11

SOCIALDEMOKRATERNA

Redaktionella ändringar

§ 5 ARBETSTID

Mom 3 Klämdagar

Rubriken "Klämdagar" ersätter "Nationaldagen".

UNGA ÖRNAR

§ 2 ANSTÄLLNING

Momentet tas bort i sin helhet:

Mom 4 Organisationstillhörighet

Ombudsman anställd inom Unga Örnar ska vara medlem i organisationen.

§ 5 ARBETSTID

Mom 1

"Kontorspersonal" ersätter "kontorister" samt "lokalt anställda kontorister"

§ 7 LÖNER

Fritidsledare har kompletterats med definitionen:

"Avser arbete med krav på utbildning för fritidsledare eller likvärdig erfarenhet."

Ungdomsledare har kompletterats med definitionen:

"Avser arbete där förkunskaper och tidigare erfarenheter inte är ett krav."

Redaktionella ändringar

§ 7 LÖNER

Tarifferna har kompletterats med timlön för ungdomsledare samt omstrukturering där fritidsledare och ungdomsledares löner först framgår som månadslön därefter timlön. Vidare har det förtydligats att samtliga timlöner är exklusive semesterersättning.

§ 12 AVTALSFÖRSÄKRINGAR

Tidigare protokollsanteckning har tagits bort då den var felplacerad samt felaktig.

"Parterna är överens om att arbete på målstyrd arbetstid i genomsnitt under året bör innebära en veckoarbetstid på ca 40 timmar.

VERDANDI

§ 7 LÖNER

Begreppet "Verksamhetsledare" har ersatt "Ledare".

Redaktionella ändringar

§ 9 SEMESTER

Ett nytt moment har tillförts som reglerar följande:

Mom 12 För mycket utbetald semesterlön

Anställd som erhållit för mycket utbetald semesterlön/-tillägg eller erhållit semesterlön/-tillägg för flera semesterdagar än vad den anställde har intjänat under året, ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/-tillägg.

VÄNSTERPARTIET

Redaktionella ändringar

§ 9 SEMESTER

Tidigare moment 4 "Gäller under följande förutsättning:" har ersatts av följande moment:

Mom 2 Lokala överenskommelser

Innevarande kalenderår utgör såväl intjänandeår som semesterår.

Mom 12 För mycket utbetald semesterlön

Anställd som erhållit för mycket utbetald semesterlön/-tillägg eller erhållit semesterlön/-tillägg för flera semesterdagar än vad den anställde har intjänat under året, ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/-tillägg.

