

ORIGINAL

## Förhandlingsprotokoll

<b>Ärende:</b>	Överenskommelse om löner och allmänna villkor för Tjänstemän inom civilsamhället för perioden 2023-05-01 – 2025-04-30
<b>Parter:</b>	Arbetsgivarföreningen Fremia Akademikerförbunden
<b>Tid och plats:</b>	2023-03-21 – 2023-05-09, Sensus lokaler på Klara södra kyrkogata 1
<b>Närvarande för Fremia:</b>	Veronica Johansson Nadia Larsson
<b>Närvarande för Akademikerförbunden:</b>	Louisa Hegardt Stina Lindskog <i>jämte delegation</i>

### § 1. Allmänna villkor och löneavtalens ikraftträdande

Parterna överenskommer att mellanvarande kollektivavtal för Tjänstemän inom civilsamhället prolangeras att gälla för perioden 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 med de ändringar och tillägg som framgår nedan samt av bilaga 1.

Vidare träffar parterna överenskommelse om att löneavtalet mellan Fremia och Akademikerförbunden ska revideras och gälla för perioden 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 (bilaga 2).

### § 2. Arbetsgrupper

Parterna konstaterar att Parterna inom Fremia Tjänstemän inom näringslivet ska inrätta arbetsgrupper för att se över följande:

- Handledning om flexibelt arbetsliv
- Handledning om distansarbete
- Framtagande av riktlinjer för fackliga förtroendevalda
- Framtagande av riktlinjer för företagshälsovård (Arbetsmiljökommitté)

Då resultatet av dessa arbetsgrupper kan vara värdefullt även inom detta avtalsområde avser parterna att noga följa utvecklingen för eventuell implementering på detta område. Det åligger berörd arbetstagarpart att inleda dialog.

### § 3. Avsättning till deltidspension

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättning till deltidspension med ytterligare 0,4 % utöver den nu gällande avsättningen om 1,2 %.

Avsättningen om 0,4 % genomförs som följer:

Från den 1 april 2023 avsätts månatligen (löpande) 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,4 %. Från den 1 april 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,6 %.

#### § 4. Nivå för löneökningar

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 3,9 % för 2023 respektive 3,1 % för 2024.

#### § 5. Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattnig

Parterna är ense om att ingen höjning sker för lägerersättning 2023, men att nivån höjs till 626 kronor från och med den 1 maj 2024.

#### § 6. Övriga avtal

Övriga avtal och överenskommelser mellan parterna prolangeras med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

#### § 7. Redaktionella ändringar

Parterna har beslutat att genomföra följande redaktionella ändringar:

- Borttagande av hänvisningar till 68 år respektive 69 år på tillämpliga ställen i kollektivavtalet.
- Språkliga justeringar av ickemateriell karaktär, exempelvis slopandet av begreppet "han" och "honom", på tillämpliga ställen i kollektivavtalet.
- Slopande av Anmärkning för tidigare medlemsorganisationer till IDEA per den 31 december 2020 under 3.4 Central förhandling i löneavtalet
- Namnändring av Akademikerförbundens medförbund Sveriges Skolledare.

#### § 8. Avslut

Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm, 11 maj 2023

Vid protokollet



Nadia Larsson

Justeras



Veronica Johansson

Justeras



Louisa Hegardt

Justeras



Stina Lindskog

## Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket

### Nuvarande lydelse:

- Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor mellan KFO och Unionen
- Avtal om KTP och ITP mellan Fremia-PTK
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) mellan Fremia-PTK
- Omställningsavtal mellan Fremia-PTK
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) mellan Fremia-PTK
- Medbestämmandeavtal mellan KFO-LO/PTK
- Rekommendation om distansarbete
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Riktlinjer likabehandling
- Förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda
- Statistikavtal mellan KFO-Unionen/Akademikerförbunden
- Huvudavtal mellan Fremia-PTK

### Ny lydelse:

- Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor mellan KFO och Unionen
- Avtal om KTP och ITP mellan Fremia-PTK
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) mellan Fremia-PTK
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) mellan Fremia-PTK
- Medbestämmandeavtal mellan KFO-LO/PTK
- Rekommendation om distansarbete
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Riktlinjer likabehandling
- Förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda
- Statistikavtal mellan KFO-Unionen/Akademikerförbunden
- Huvudavtal mellan Fremia-PTK
- Förhandlingsordning för rättstvister Fremia - PTK

## § 1 Avtalets omfattning

### 1.4 Uppnådd pensionsålder

**Nuvarande lydelse:**

*Anmärkning*

68 år, 69 år fr.o.m. den 1 januari 2023.

**Ny lydelse:**

(Utgår)

### 1.6 Lokal facklig organisation

**Nuvarande lydelse:**

*Anmärkning*

De akademikerförbund som omfattas av detta avtal är Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

**Ny lydelse:**

*Anmärkning*

De akademikerförbund som omfattas av detta avtal är Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

## § 11 Sjuklön med mera

### 11.5.4 Olycksfall hos annan arbetsgivare

**Nuvarande lydelse:**

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

**Ny lydelse:**

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.



## § 14 Uppsägning

14.3.6 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt LAS

**Nuvarande lydelse:**

*Anmärkning*

68 år, 69 år fr o m den 1 januari 2023.

**Ny lydelse:**

(Utgår)

## § 15 Giltighetstid

**Nuvarande lydelse:**

Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2021 till och med den 30 april 2023. För tid efter den 30 april 2023 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Om Fremia eller Unionen respektive Akademikerförbunden sagt upp avtalet eller kommit överens om att flytta fram uppsägningstiden gäller en sådan uppsägning respektive överenskommelse automatiskt för berört avtalsområde såvida parterna inte kommit överens om annat.

Stockholm den 7 januari 2021

**Ny lydelse:**

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025. För tid efter den 30 april 2025 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Om Fremia eller Unionen respektive Akademikerförbunden sagt upp avtalet eller kommit överens om att flytta fram uppsägningstiden gäller en sådan uppsägning respektive överenskommelse automatiskt för berört avtalsområde såvida parterna inte kommit överens om annat.

Stockholm den 11 maj 2023

*af G R i*

## Bilaga 2

### Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattnig

#### Lägerersättning

**Nuvarande lydelse:**

För varje tjänstgöringsdygn med övernattnig får tjänstemannen ersättning med

595 kronor fr o m den 1 januari 2021,  
607 kronor fr o m den 1 maj 2022.

**Ny lydelse:**

För varje tjänstgöringsdygn med övernattnig får tjänstemannen ersättning med

607 kronor fr o m den 1 maj 2022,  
626 kronor fr o m den 1 maj 2024.

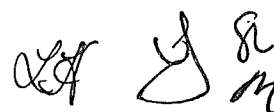
#### Giltighetstid

**Nuvarande lydelse:**

Denna rekommendation gäller från och med den 1 januari 2021 till och med den 30 april 2023.

**Ny lydelse:**

Denna rekommendation gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.



## Bilaga 3

### Deltidspension

#### Avsättning till deltidspension

**Nuvarande lydelse:**

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättningen till deltidspension med 0,4 % utöver den nu gällande avsättningen om 0,8 %.

Från 1 april 2022 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,4 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,2 %.

**Ny lydelse:**

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättningen till deltidspension med 0,4 % utöver den nu gällande avsättningen om 1,2 %.

Från 1 april 2023 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,4 %. Från 1 april 2024 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,6 %.







## Bilaga 1B Akademikerförbunden

# 1 Löner och förhandlingsordning, Akademikerförbunden

## 1.1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden\*) som uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

Löneavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024 om inte tjänstemannen är undantagen enligt 4.1 – 4.4.

Finns inte lokal akademikerförening sker löneprocessen i dialog mellan tjänsteman och lönesättande chef enligt punkt 2. Om lokal akademikerförening finns sker löneprocessen enligt punkt 3.

Lönerevisionen gäller per den 1 maj 2023 och den 1 maj 2024.

## 1.2 Utgångspunkter för den individuella lönesättningen

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling. Det är därför av stor vikt att arbetsgivaren har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. De lokala parterna bör utveckla former för samverkan kring lönekartläggning enligt diskrimineringslagen.

Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen. En tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska bedömas på samma sätt som om tjänstemannen hade varit i tjänst.

För tjänsteman som får låg eller ingen löneutveckling, ska särskilda överläggningar föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetet, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder vilka lämpligen dokumenteras i en handlingsplan.

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

### **1.3 Lönesättningskriterier**

Den individuella lönen grundas på:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- tjänstemannens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål
- tjänstemannens individuella kompetens,
- tjänstemannens bidrag till organisationens utveckling
- förmåga att tillämpa kunskaper och erfarenheter, förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, idériakedom och pedagogiska färdigheter.

### **1.4 Utvecklingssamtal**

Lönesättande chef och tjänsteman bör årligen genomföra utvecklingssamtal som utgör en viktig grund för det årliga lönesamtalet. Utvecklingssamtalet är ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemannen.

Resultatet av utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligen.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning, för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling.

### **1.5 Lönesättning vid nyanställning och befordran**

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren. Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.

När tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter bör detta ge utslag i lönen. Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning i samband med förändringen.

### **1.6 Det individuella lönesamtalet**

Varje medlem, även föräldralediga och sjukskrivna, ska årligen beredas möjlighet till lönesamtal inför lönerevisionen. Lönesamtalet planeras in i så god tid som möjligt med tanke på förberedelsearbetet. Tillräcklig tid avsätts för samtalet. Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras skriftligt.

Syftet med samtalet är att:

- återkoppla till utvecklingssamtalet genom att följa upp och diskutera satta mål för medarbetaren
- diskutera lönesättande chefens bedömning av uppnådda resultat
- diskutera tjänstemannens löneutveckling
- lämna förslag till ny lön inklusive motivering till denna.



## 2 Arbetsplats utan akademikerförening

- a) På arbetsplats där Akademikerförening saknas sker förhandling med den enskilde tjänstemannen.
- b) Om en tjänsteman inte accepterar arbetsgivarens förslag kan ett nytt lönesamtal begäras av tjänstemannen senast två veckor efter att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara tydlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas.

Vid sådant samtal kan tjänstemannen bistås av facklig företrädare.

- c) Om oenighet om lön kvarstår kan centrala parter bistå med konsultation av avtalets intentioner och tillämpning. Centrala parter kontaktas senast två veckor efter att samtal enligt b) avslutats.

## 3 Arbetsplats med lokal akademikerförening

### 3.1 Överläggning och inledande arbete

De lokala parterna ska gemensamt fastställa tillämpning och tidplan för löneprocessen.

Inför lönerevisionen ska de lokala parterna gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner, till exempel

- organisationens övergripande ekonomiska förutsättningar
- arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter
- organisationens övergripande lönestruktur. Parterna bör sträva efter att uppnå en samsyn om organisationens lönebild och eventuella behov av förändringar.
- informera chefer och medarbetare om löneprocessen
- diskutera lönesättningskriterierna.

Om de lokala parterna inte uppnår en samsyn om löneprocessen kan centrala parter kontaktas i syfte att klargöra avtalets intentioner.

### 3.2 Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till arbetsgivaren senast den 1 augusti 2023 respektive 1 mars 2024 lämna en skriftlig uppgift på sina medlemmar. Förteckningen kan kompletteras med ytterligare medlemmar, som Akademikerföreningen får kännedom om under löneprocessen.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt, dock senast 14 dagar därefter, överlämna en förteckning över samtliga medlemmars löner till akademikerföreningen.

### 3.3 Lokal lönerevision

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med lönesättande chef enligt punkt 1.6. Om särskilda skäl finns, kan Akademikerföreningen förhandla för enskilda medlemmar eller viss grupp/vissa grupper.

Resultatet av de enskilda individuella lönesamtalen dokumenteras och utfallet återrapporteras skriftligen till Akademikerföreningen, senast den 1 september 2023 respektive 15 april 2024.

Akademikerföreningen kan senast två veckor efter återrapporaterat utfall begära lokal förhandling.

Lönerevision är avslutad efter genomförda lönesamtal eller när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen i de fall där lokal förhandling har skett.

### 3.4 Central förhandling

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

Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Fremia respektive Akademikerförbunden senast den 1 november 2023 respektive 30 juni 2024. Därefter ska Fremia och Akademikerförbunden utan dröjsmål bestämma lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 3,9 % för 2023 respektive 3,1 % för 2024 som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

### 3.5 Utvärdering

De lokala parterna utvärderar löneprocessen efter genomförd lönerevision. Följande punkter bör beaktas

- avstämning av hur lönestrukturen har förändrats och om parternas syn på behovet av förändring har uppfyllts
- chefs och tjänstemännens erfarenheter av genomförda lönesamtal
- eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor och om dessa har rättats till.

### 3.6 Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från punkt 3.1 – 3.3 samt 3.5.

## 4 Tillämpningsregler

### 4.1 Undantag för vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte tjänsteman som dag före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för tidsbegränsad anställning och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som dag före löneredvisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneredvisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som dag före löneredvisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen ses över efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

#### **4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning**

En tjänsteman som har slutat sin anställning efter löneredvisionsdatum och ej har fått lönehöjning ska till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemannen hos arbetsgivaren har underrättats om att löneredvisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, går rätten till att omfattas av löneredvisionen förlorad.

#### **4.3 Löneredvision för vissa nyanställda**

Om arbetsgivaren och en tjänsteman har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets löneredvision, ska tjänstemannen ej omfattas av löneredvisionen för berört avtalsår.

Sådan överenskommelse kan enbart träffas vid anställningar som träffats den 31 oktober eller senare året före närmast löneredvision respektive år.

#### **4.4 Redan genomförd löneredvision**

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

#### **4.5 Begreppet arbetsgivare**

I det fall en arbetsgivare har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivare" arbetsgivaren som helhet.

#### **4.6 Retroaktiv omräkning**

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar. Individuell omräkning av sjukavdrag ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.
- Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.
- Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

#### **4.7 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen hos arbetsgivaren eller vissa av dessa förändras vid respektive lönerevisionsdatum eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

#### **4.8 Provision**

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

### **5 Vissa pensionsfrågor**

#### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning i enlighet med punkt 4.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

#### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal från och med lönerevisionsdatum.

\*) Akademikerförbunden utgörs av

Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

