



Avtal för långsiktigt hållbara förutsättningar

Fremias avtalsinriktning 2025

Fremias yrkande för Kollektivavtal Samhall Fremia-LO

Mål och inriktning 2025

Vi är Fremia

Fremia är Sveriges största oberoende arbetsgivarorganisation. Vi organiserar och företräder civilsamhällets organisationer, kooperativa och ömsesidiga företag, idéburna aktörer inom välfärden och samhällsnyttiga företag. Fremias medlemmar fyller en central funktion i samhället genom att vara nyskapande, utmana etablerade strukturer och bidra till utveckling.

Hälften av Fremias medlemmar finansieras helt med offentliga medel. Det gäller för personlig assistans, vård och omsorg, förskola och skola. Många av civilsamhällets organisationer finansieras genom olika kombinationer av gåvor, intäkter från försäljning och offentliga bidrag. Fremia arbetar aktivt för att de medlemmar som bedriver välfärdstjänster och endast lever av offentliga anslag måste ges långsiktigt stabila ekonomiska förutsättningar och därmed kunna träffa avtal i linje med det kostnadsmärke som den konkurrensutsatta sektorn etablerat.

Fremias medlemmar besitter en unik kompetens när det gäller att öppna arbetsmarknaden för fler människor, oavsett deras bakgrund eller förutsättningar. Ett öppet arbetsliv där varje människas kunskap och kompetens tas tillvara, och där olikheter värdesätts ökar dessutom lönsamheten.

Vi vill

- Skapa förutsättningar för tillväxt och utveckling för våra medlemmar, som är verksamma inom en rad olika sektorer och branscher.
- Utveckla, förenkla och modernisera 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.
- Modernisera och skräddarsy kollektivavtalen efter de enskilda företagens och organisationernas förhållanden.
- Öka andelen verksamheter som omfattas av kollektivavtal och tecknandet av ekonomiskt hållbara kollektivavtal.

Förutsättningar inför Avtal 25

Oron i omvärlden fortsätter med in i Avtal 2025 med ökad protektionism och politiska osäkerhetsmoment vilket bidragit till lågkonjunktur med hög inflation. De reallöneökningar vi varit vana vid uteblev under 2023 men under 2024 såg vi de snabbaste reallöneökningarna på tio år.

Inflationen har fallit tillbaka den senaste tiden och nedgången fortsätter under 2024 då Riksbanken planerar en serie räntesänkningar. Konjunkturer började återhämta sig senare delen av 2024 men enligt prognoser dröjer det till 2026 innan lågkonjunkturer är över då återhämtningen tar längre tid än prognostiserat.

Den svenska lönebildningsmodellen innebär att den konkurrensutsatta sektorn sätter ramen för den totala kostnaden för lön och villkorsförbättringar, det så kallade märket. Modellen har sedan industriavtalets tillkomst år 1997 och inrättandet av Medlingsinstitutet år 2000 i allt väsentligt fungerat väl i ett nationellt perspektiv. Till exempel har Sverige mycket få konfliktdagar och stigande reallöner under de senaste 30 åren.

Fremias medlemmar har inte alltid samma möjlighet att bära likalydande lösningar som företag inom svensk exportindustri och de tillgängliga resurserna kan variera i relation till vad normerande avtal inom industrin förutsätter. Därför behöver parterna ta hänsyn till det aktuella läget inom respektive bransch och anpassa kollektivavtalen därefter.

Övergripande avtalsyrkanden

Löptid och grundläggande förutsättningar

Avtalen ska omfatta en längre 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 ska ge företag och organisationer förutsättningar för att utveckla en verksamhetsnära lönebildning och en individuell och differentierad lönesättning. Fremia verkar för att lönen ska sättas så organisations- och medarbetarnära som möjligt.

Löneavtal utan angivna nivåer för löneökningar ger goda möjligheter till lokal lönebildning.

Kunskapen om måluppfyllelse och bidrag till verksamheten finns hos chef och medarbetare. Löneavtalen ska därmed förtydliga att lön är arbetsgivarens styrmedel för att uppnå verksamhetens mål. Löneavtal med individgarantier motverkar en väl fungerande löneprocess på arbetsplatserna.

Allmänna anställningsvillkor

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.

Ett anställningsförhållande bygger på ömsesidiga rättigheter och skyldigheter. Detta ska tydliggöras så att det framgår i form av skrivelser kring, bisyssla, lojalitet och konkurrerande verksamhet.

Anställningsformer som främjar etablering på arbetsmarknaden ska införas.

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.

Förlängd uppsägningstid vid långvarig anställning efter uppnådd ålder ska avvecklas då det skapar en orimlig inlåsnings effekt för anställda i en tid då det finns moderna omställningslösningar.

Kollektivavtalen behöver utformas så att anpassning till lokala behov och förutsättningar är möjliga bland annat genom öppna upp för tecknandet av lokala kollektivavtal.

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.

Yrkanden för Kollektivavtal Samhall Fremia–LO

Utifrån Fremias avtalsinriktning 2025 som grund ska Fremia teckna kollektivavtal som skapar goda förutsättningar för medlemmar att bedriva värdefulla verksamheter och vara attraktiva arbetsgivare.

Samhall har som uppdrag att förbereda och utveckla anvisade arbetare för att dessa ska kunna få en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Verksamheten spänner över hela riket och över en mängd olika branscher och arbetsområden.

Allmänna anställningsvillkor

Fremia yrkar, för Kollektivavtal Samhall Fremia–LO, att:

Anställning

- avtal om visstidsanställning respektive praktikarbete, enligt § 2 mom 1, ska kunna ingås utan krav på lokal överenskommelse;

Lön och lönebestämmelser

- avtalets § 6 ersätts med en ny lönomodell, se [bilaga 1](#), som ger förutsättningar för en enhetlig och transparent tillämpning i hela verksamheten, och som även uppfattas som både tydlig och rättvis av anvisade arbetare;
- avtalets § 6 tillförs en förhandlingsordning;
- avtalets § 6 mom 9, avseende löneförskott till nyanställd, stryks i sin helhet;
- avtalets § 6 mom 10, avseende avdrag för fackliga medlemsavgifter, stryks i sin helhet;
- avtalets § 14 stryks i sin helhet;

Arbets tid

- avtalets skrivningar i § 4 mom 2 om skiftarbete och skiftarbetande stryks i sin helhet;
- avtalets § 4 mom 3:2 och 3:3 ersätts med en ny reglering som, oavsett bransch eller arbetsområde, möjliggör arbete på dagtid, kvällar, natt, lördagar, söndagar, aftnar och helgdagar, något som exempelvis innebär att den ordinarie veckoarbetstiden, enligt § 4 mom 3:2 och 3:3, kan behöva anpassas ytterligare i förhållande till hur arbetstiden förläggs. Det ska då också framgå av avtalet i vilken omfattning som anpassning sker;
- rubriken till § 4 mom 4:1 ändras till Samråd om arbetstidens förläggning för att överensstämja med momentets innebörd. Samråd, vilket inte innebär förhandling enligt förhandlingsordningen, är en dialog mellan lokala parter som ska ske skyndsamt och påkallas senast 14 dagar före förändring av arbetstidsschemat;

- avtalets anmärkning till § 4 mom 4:1 stryks i sin helhet;
- överenskommelse enligt avtalets § 4 mom 4:2 kan träffas mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart;
- rubriken i avtalets § 4 mom 4:3 ändras till Raster, måltidsuppehåll och pauser samt att avvikelser enligt det första stycket inte längre ska vara möjliga;
- avtalets § 4 mom 5, avseende avtalsenliga fridagar, stryks i sin helhet och omhändertas inom ramen för förslaget på ny reglering enligt första punkten under denna rubrik;
- avtalets nuvarande modell för arbetstidsförkortning i § 4 mom 6 ersätts av en ny modell enligt bilaga 2;

Ersättningar

- avtalets § 5 mom 1 a-c, avseende övertidstillägg, förtydligas med klockslag;
- avtalets § 8 mom 2 och 3, avseende tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete, samordnas så att villkoren är lika för alla avtalsbärande fackliga organisationer;
- det i avtalets § 11 mom 5, avseende sparande av semester, införs en förtydligande skrivning om hur sparade semesterdagar som överstiger 25 hanteras;
- avtalets § 12 mom 1 andra stycket ersätts med en ny reglering som innebär att permission beviljas för samhällsviktiga vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet samt för, av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar;

Sjuklön m m

- termen samråd i avtalets § 7 mom 3 tredje stycket ersätts med termen information;

Anställningens upphörande

- avtalets § 17 mom 2 ersätts med en ny reglering, i enlighet med lagen om anställningsskydd, för det fall att anvisad arbetare avskedas eller sägs upp på grund av personliga förhållanden;

Direktanställda arbetare, Bilaga 1

- § 2 mom 5 ersätts med en ny reglering som medför att anställning för viss tid kan ingås, utan lokal överenskommelse, för högst 12 månader. Information om anställning för viss tid ska lämnas till lokal arbetstagarorganisation inom en vecka efter det att anställningsavtal har träffats.

Övrigt

För att Kollektivavtal Samhall Fremia–LO ska kunna tillämpas korrekt och uppfattas som mer användarvänligt behöver vissa språkliga förändringar och justeringar göras.

Listan över företagsöverenskommelserna ska uppdateras;

§ 17 mom 3 ska ändras från siffersatt ålder till riktålder, i enlighet med den ändring som gäller från den 1 december 2025 i 67 kap. 4 § socialförsäkringsbalken;

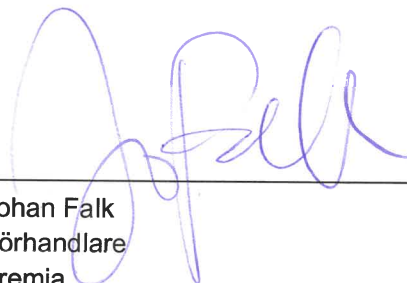
Avtalets struktur behöver ses över.

Fremia återkommer med preciserade yrkanden och förbehåller sig rätten att komplettera och revidera yrkanden under förhandlingarna.

Stockholm, den 17 juni 2025



Rickard Levin
Förhandlare
Fremia



Johan Falk
Förhandlare
Fremia

Bilaga 1

§ 6 Lön och lönebestämmelser

Lön utges som månadslön. Med månadslön avses ett visst fastställt belopp per kalendermånad. Månadslönen består av grundlön samt eventuellt yrkesrollstillägg eller särskilt yrkesrollstillägg enligt § 6 mom 2. I månadslönen kan också ingå personligt tillägg, enligt § 6 mom 3. Avräkningsperiod för avlöning är kalendermånad.

Mom 1 Grundlön

Månadsavlönad arbetare erhåller vid heltidsanställning grundlön enligt nedan.

Grundlön fr o m	2025-10-01	2026-10-01
	XX XXX kr	XX XXX kr

Mom 2.1 Yrkesrollstillägg och särskilt yrkesrollstillägg

Yrkesrollstillägg kan enbart utgå till arbetare som har en sammanlagd anställningstid om 12 månader.

Yrkesrollstillägg			
	A. Arbetstagaren har god förmåga att utöva en yrkesroll.	B. Arbetstagaren har god förmåga att utöva två till tre yrkesroller.	C. Arbetstagaren har god förmåga att utöva fyra eller fler yrkesroller.
2025-10-01	Kr	Kr	Kr

Särskilt yrkesrollstillägg				
	Driftstöd		Internlärare	
	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 1	Nivå 2
	Är Driftstöd för <u>en</u> arbetsplats.	Mer än två års erfarenhet i yrkesrollen och är	Utbildar inom <u>ett</u> ämnesområde.	Mer än två års erfarenhet och utbildar inom fler

		Driftstöd för fler än <u>en</u> arbetsplats.		än <u>ett</u> ämnesområde.
2025-10-01	Kr	Kr	Kr	Kr

Arbetaren erhåller det särskilda yrkesrollstillägget enligt antingen nivå 1 eller 2 så länge som arbetaren utövar yrkesrollen Driftstöd eller Internlärare.

Anmärkning

Vid deltidсанställning anpassas tilläggen enligt tabellerna ovan i förhållande till sysselsättningsgraden.

Mom 2.2 Förhandlingsordning

Kallelse till förhandling

Löneöversyn av yrkesrollstillägg sker årligen per den 1 oktober.

Arbetsgivaren ska påkalla lokal förhandling om yrkesrollstillägg och särskilt yrkesrollstillägg. Förhandlingen påkallas med samtliga kollektivavtalsbärande fackliga organisationer i god tid före den 1 oktober.

Kallelsen ska innehålla datum, tid och plats för förhandlingen. Utgångspunkten är att förhandlingen sker på något av Samhalls lokala kontor. Det första förhandlingstillfället ska hållas senast två veckor från kallelsedatumet om inte lokala parter enas om annat.

Inför förhandlingen anger arbetsgivaren den/de verksamhetsenheter som berörs av löneöversynen, och för de arbetare för vilka arbetsgivaren avser att förhandla anges de sex första siffrorna i personnumret respektive för- och efternamn.

Förhandling

Senast vid det första förhandlingstillfället anger den fackliga organisationen som avser att förhandla med arbetsgivaren vilka av de berörda arbetarna som man har mandat att företräda. Den fackliga organisationen har då även möjlighet att själva ange vilka arbetare som ska tas upp till förhandling.

Arbetsgivaren tillhandahåller därefter till var och en av de fackliga organisationerna som avser att förhandla en lista innehållande:

- vilken/vilka verksamhetsenheter som listan avser,

- för- och efternamn på de arbetare som den fackliga organisationen har meddelat att man företräder,
- uppgift om eventuellt nuvarande yrkesrollstillägg och särskilt yrkesrollstillägg för var och en av de arbetare som den fackliga organisationen företräder.

Respektive parts föreslagna förändringar av yrkesrollstillägg eller särskilt yrkesrollstillägg ska motiveras, varvid parterna diskuterar förslagen till förändringar.

Vid förhandlingen ska, om möjligt, samsyn uppnås om vilka förändringar som ska ske och för vilka arbetare. Om samsyn inte är möjlig, meddelar arbetsgivaren därefter beslut om förändrat yrkesrollstillägg eller särskilt yrkesrollstillägg för de arbetare som den fackliga organisationen företräder.

Protokoll

Arbetsgivaren för protokoll som justeras av den fackliga organisationen.

Partsgemensamt råd om lönomodellen mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna

Ett partsgemensamt råd om lönomodellen inrättas mellan arbetsgivaren och de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna. Rådet har till uppgift att vid behov ge råd och stöd till lokala parter i syfte att dessa ska nå samsyn i löneöversynsförhandlingarna och även i övrigt ge råd om tolkning och tillämpning av lönomodellen.

Mom 3 Personliga tillägg

Personliga tillägg som erhållits på grund av övergången till nytt lönesystem 1 januari 2006 anpassas genom att det personliga tillägget minskas med 10 procent av den generella lönehöjningen vid varje lönerevisionstillfälle med start vid lönerevisionen 1 april 2007.

Mom 4 Månadslön till deltidsanställd arbetare

Månadslön till deltidsanställd arbetare proportioneras i förhållande till arbetarens andel av gällande ordinarie arbetstid för heltidsanställd. Vid framräkning av deltidslön avrundas överskjutande örestal till närmast högre krontal.

Mom 5 Beräkning av samordningsbar månadslön

Månadslön för arbetare med förmån som ska samordnas med lön beräknas på sätt som anges i bilaga 4.

Mom 6 Lön per kalenderdag och timme

Lön per kalenderdag (= dagslön) utgör

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Lön per timme utgör

$$\frac{\text{Månadslönen}}{175}$$

Anmärkning

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt anpassas talet 175 i proportion härtill.

Mom 7 Lön vid arbete under del av kalendermånad respektive del av kalenderdag

Om anställningen påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges lön per timme om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden och i andra fall lön per kalenderdag (= dagslön) för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Vid arbete under del av kalenderdag under kalendermånad som anställning påbörjas eller avslutas, utges lön per timme.

Vid arbete under hel eller del av kalenderdag under kalendermånad då arbetaren är föräldraledig eller är ledig på annan lagstadgad grund utges lön per timme.

Mom 8 Utbetalning av lön

Lönen utbetalas i efterskott den 25 efterföljande månad. Om ordinarie avlöningsdag är en lördag eller helgdag, sker utbetalning närmast föregående arbetsdag.

Mom 9 Avlöningsförmåner

Avlöningsförmåner utgörs av

- tillägg för övertidsarbete (§ 5)
- lön (§ 6)
- sjuklön (§ 7)
- tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete (§ 8)

- restidsersättning (§ 9)
- semesterlön (§ 11)
- beredskapsersättning (§ 15)

Bilaga 2 Arbetstidsförkortning (ATK)

Den nya modellen för ATK gäller, med en övergångsperiod, från och med den 1 januari 2026, och fullt ut från och med den 1 januari 2028. Modellen innebär att arbetaren erhåller en del av ATK som timmar (48 timmar) och en del som semester (två semesterdagar).

ATK-timmarna erhålles i förskott och kan inte sparas eller utbetalas som kontant ersättning. Ingen återbetalningsskyldighet föreligger.

Två extra semesterdagar erhålles utöver den semesterrätt som arbetaren har i dag.

Friskvårdsbidrag införs under avtalsperioden, så snart som det är administrativt möjligt.

ATK som erhålles årligen från och med den 1 januari 2026 är fördelad enligt följande

- Arbetstidsförkortning om 48 timmar, enligt ny modell som ersätter nuvarande skrivning i § 4 mom 6 Arbetstidsförkortning, gäller kalenderårsvis från den 1 januari 2026

- Två extra semesterdagar, som tillförs § 11 mom 2 Semesterdagar, gäller från den 1 april 2026.

Övergångsregel enligt följande.

ATK-timmar intjänade fram till den 31 mars 2025

Den tid som intjänats i ATK till och med den 31 mars 2025 och som inte tagits ut som ledighet senast den 31 december 2025 avsätts till pension i början av 2026 (jan/feb).

Beloppet ska i samband med pensionsinbetalning uppräknas så att arbetsgivarens totala kostnad, med beaktande av skatteregler, är densamma som om saldot betalats ut som lön.

ATK-timmar från den 1 april 2025 till den 31 december 2027

Den tid som tjänas in från och med den 1 april 2025 till och med den 31 december 2025 samt de ATK-timmar som erhålles under perioden den 1 januari 2026 till den 31 december 2027 ska tas ut som ledighet senast den 31 december 2027. De av dessa timmar som inte har tagits ut senast den 31 december 2027 avsätts till pension i början av 2028 (jan/feb).

Beloppet ska i samband med pensionsinbetalning uppräknas så att arbetsgivarens totala kostnad, med beaktande av skatteregler, är densamma som om saldot betalats ut som lön.

