

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Allmänna anställningsvillkor och löneavtal mm för anställda vid Tjänstemän inom näringslivet för perioden 1 april 2023 - 31 mars 2025
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Unionen
Tid och plats:	Perioden 3 april 2023 – 17 maj 2023, Fremias lokaler
Närvarande för Fremia:	Nadia Larsson, My Salama Meiton
Närvarande för Unionen	Jessica Bromander, Molly Aulin

§ 1. Beslut om kollektivavtal

Mellanvarande kollektivavtal mellan Fremia å ena sidan och Unionen å andra sidan prolongeras med nedan angivna ändringar i avtalet om allmänna anställningsvillkor enligt bilaga 1.

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025. För tid efter den 31 mars 2025 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

Vidare träffar Parterna överenskommelse om nytt löneavtal med ändringar enligt bilaga 2. Löneavtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Löneavtalet bifogas i sin helhet, bilaga 2a.

§ 2. Avtalets omfattning

Parterna upprättar en förteckning över företag som berörs av avtalet men där Unionen inte erhåller partsställning enligt bilaga 3.

Företag som vid avtalets tecknande berörs av avtalet framgår av bilaga 3a.

§ 3. Arbetsmiljökommitté.

Parterna inrättar en ständig partsgemensam Arbetsmiljökommitté enligt bilaga 4 som ersätter nuvarande Arbetsmiljögrupp.

Parterna ger i uppdrag till Arbetsmiljökommitté att under kommande avtalsperiod särskilt se över följande:

1. Organisation av arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamheten
2. Säkerhetskultur och introduktion
3. Revidering och utveckling av avtalet om riktlinjer om arbetsmiljöfrågor
4. Framtagande av riktlinjer om företagshälsovård

MSM
WA
1

§ 4. Arbetsgrupper

Parterna enas om att under avtalsperioden inrätta särskilda arbetsgrupper för att se över följande:

- Kompetensutvecklingsavtal och vid behov verka för att utveckla avtalet. Unionen är sammankallande till gruppen.
- Handledning vid föräldraledighet. Unionen är sammankallande till gruppen.
- Modernisering av kollektivavtalet. Fremia är sammankallande till gruppen.
- Handledning som stöder facklig förtroendemans ställning/villkor på arbetsplatsen. Unionen är sammankallande till gruppen.
- Handledning om distansarbete. Unionen är sammankallande till gruppen.
- Handledning för flexibelt arbetsliv. Akademikerförbunden är sammankallande till gruppen.

§ 5. Särskild arbetsgrupp mellan Fremia och Unionen

Parterna enas om att under avtalsperioden inrätta en särskild arbetsgrupp mellan Fremia och Unionen som ska arbeta med att förtydliga löneprocessen.

§ 6. Delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättning till delpensionen med ytterligare 0,4 procent utöver den nu gällande avsättning om 1,6 procent.

Avsättningen om 0,4 procent genomförs som följer:

Från 1 april 2023 avsätts månatligen (löpande) 0,2 procent av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,8 procent. Från 1 april 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,2 procent av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 2,0 procent.

Övergångsbestämmelse för medlemmar som tidigare tillämpat avtalet *Tjänsteföretag*

För medlemmar i Fremia som per den 2023-03-31 omfattades av kollektivavtalet *Tjänsteföretag* ska delpensionsavsättning utöver av det som framgår ovan utökas med ytterligare 0,4 procent från 1 april 2023, till en sammanlagd avsättning om 1,8 procent. För dessa medlemmar avräknas därför 0,2 procent från lönerevisionsutrymmet 2023 och 0,2 procent från lönerevisionsutrymmet 2024. Denna avräkning finansierar övergången till den högre deltidspensionspremie som gäller enligt kollektivavtalet för *Tjänstemän inom näringslivet*.

Avsättning om 0,8 procent genomförs som följer:

Från 1 april 2023 avsätts månatligen (löpande) 0,6 procent av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,8 procent. Från 1 april 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,2 procent av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 2,0 procent.

msu
n² MT

Avräkning ska ske från löneavtalets utrymme under de två löneöversyner som följer på kollektivavtalet *Tjänstemän inom näringslivets* tecknande.

§ 7. Löneökningsutrymme

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas, ökas lönesumman för de medlemmar i Unionen vid företaget som omfattas av lönerevisionen med minst 3,9 procent den 1 april 2023 och 3,1 procent den 1 april 2024. Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen skall erhålla en lönehöjning om lägst 700 kronor per månad från den 1 april 2023 samt 525 kronor per månad från den 1 april 2024.

För arbetsgivare som 2023-03-31 tillämpade kollektivavtalet *Tjänsteföretag* ökas i stället lönesumman för de medlemmar i Unionen vid företaget som omfattas av lönerevisionen med lägst 3,7 procent den 1 april 2023 och lägst 2,9 procent den 1 april 2024. Detta finansierar övergången till den högre deltidspensionspremie som gäller enligt kollektivavtalet för *Tjänstemän inom näringslivet*.

Efter lönehöjningen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst 20 700 kronor 1 april 2023 samt 21 342 kronor 1 april 2024. För tjänsteman som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än bristande yrkeslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 21 926 kronor 1 april 2023 samt 22 606 kronor 1 april 2024.

§ 8. Övriga avtal

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

§ 9. Avtal om arbetstidsförkortning

Tidigare träffade avtal om arbetstidsförkortning som träffats med stöd av tidigare centrala löneavtal, och som vid tidpunkten för detta avtals tecknande inte sagts upp, ska fortsätta gälla.

§ 10. Avslut

Förhandling avslutades.

Stockholm, 17 maj 2023

Vid protokollet

Justeras

Justeras


My Salama Meiton
Fremia


Nadia Larsson
Fremia


Molly Aulin
Unionen

Bilaga 1

Ändringar i allmänna anställningsvillkor för tjänstemän anställda vid Tjänstemän inom näringslivet 1 april 2023–31 mars 2025

Övriga villkor prolangeras under avtalsperioden.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Bestämmelse får följande ny lydelse (redaktionell ändring)

Avtalet gäller tjänstemän anställda inom kollektivavtalet Tjänstemän inom näringslivet. Begreppet tjänsteman innefattar i detta avtal arbetsledare.

Anmärkning

Unionen erhåller inte partsställning hos medlemsföretag enligt bilaga 1 i avtalet.

§ 2 Anställning

Mom 2:2,

Bestämmelse får ytterligare en punkt (redaktionell ändring)

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet, eller
- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.
- Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Mom 2:4

Bestämmelse får följande ny lydelse:

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

- om tjänstemannens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade, eller
- om det annars föreligger särskilda skäl att pröva tjänstemannens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Provanställning kan omfatta högst 6 månader. Om tjänstemannen varit frånvarande under minst en månad under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

MSM
MA
M4

Mom 2:6

Bestämmelsen i momenten utgår.

§ 5 Sjuklön med mera

Mom 5:1

Bestämmelse får följande ny lydelse:

Tjänsteman som vid anställningstillfälle uppnått den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd har inte någon rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjuklöneperioden om inte särskild överenskommelse om det har träffats.

Mom 5: 2

Bestämmelsen i momenten utgår.

Mom 6 Föräldralön

Bestämmelser om Föräldralön och ledighet med tillfällig föräldrapenning lyfts från § 5 Sjuklön med mera och utgör istället en egen paragraf i allmänna anställningsvillkor.

Numrering av efterföljande paragraf och moment ändras i konsekvens.

~~§ 6 Arbetstidsbestämmelser~~

§ 6 Föräldralön

Mom 6:2

Bestämmelsen får följande ny lydelse:

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

För tjänsteman som har varit anställd i ett men ej två år i följd utgörs föräldralön av:

- 2 månadslöner minus 60 kalenderdagsavdrag beräknat enligt nedanstående formler, vid sammanhängande uttag av föräldraledighet under minst 60 dagar. Föräldralön kan tas ut i flera perioder. Tiden uppgår då till 60 kalenderdagar med föräldralön. Föräldralön utges enbart för minst en hel kalenderdag.

För tjänsteman som har varit anställd i två år i följd eller mer utgörs föräldralön av:

- 6 månadslöner minus 180 kalenderdagsavdrag beräknat enligt nedanstående formler, vid sammanhängande uttag av föräldraledighet under minst 180 dagar. Föräldralön kan tas ut i flera perioder. Tiden uppgår då till 180 kalenderdagar med föräldralön. Föräldralön utges enbart för minst en hel kalenderdag.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än 2 respektive 6 månader så görs först avdrag enligt mom. 6.5. Föräldralön utgörs sedan av en dagslön minus ett kalenderdagsavdrag beräknat enligt nedan, för varje ledig dag. Föräldralön utges enbart för minst en hel kalenderdag.

Om den sammanlagda tjänstledigheten skulle bli kortare än 2 respektive 6 månader, utges inte föräldralön för längre tid än vad den faktiska sammanlagda ledigheten motsvarar.

Anmärkning

1. Vid ledighet för period om högst 5(6) arbetsdagar bör arbetsgivaren se över möjligheten att tjänstemannen får en föräldralön som motsvarar det beloppet som tjänstemannen skulle fått per dag vid sammanhängande ledighet om minst en månad.

2. En ledighetsperiod likställs här med vad som anges som ledighetsperiod i föräldraledighetslagen. En anställd kan vara föräldraledig del av vecka, så länge det är hela dagar, exempelvis måndagar och onsdagar under en period. Om den anställde ändrar upplägget av föräldraledigheten, ses det som ny period.

För tjänsteman med månadslön om högst $10 \times \text{prisbasbelopp}/12$

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{365}$$

För tjänsteman med månadslön över $10 \times \text{gällande prisbasbelopp}/12$

$$90\% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12,0) - (10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Månadslön = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som $4,3 \times \text{veckolönen}$.)

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg),
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats,
- garanterad minimiprovision eller liknande.

~~§ 7 Kompensation för övertid, mertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour, samt restid.~~

~~§ 7 Arbetstidsbestämmelser~~

~~§ 8 Lön för del av löneperiod~~

~~§ 8 Kompensation för övertid, mertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour samt restid~~

Mom 8:2

Till bestämmelsen läggs till ett sista stycke:

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende natt-, dygns- och veckovila.

~~§ 9 Permission, tjänstledighet, annan ledighet, nationaldagen~~

~~§ 9 Lön för del av löneperiod~~

~~§ 10 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare~~

~~§ 10 Permission, tjänstledighet, annan ledighet, nationaldagen~~

~~§ 11 Uppsägning~~

~~§ 11 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare~~

~~§ 12 Värnplikts- och civilförsvarstjänstgöring~~

~~§ 12 Uppsägning~~

Mom 1:1

Bestämmelsen får följande ny lydelse (redaktionell ändring):

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande, om inte annat har överenskommits eller följer av mom 3:2- 3:6.

Anställningstid	Uppsägningstid
0-1 år	1 månad
1-2 år	2 månader
2 år och däröver	3 månader

Protokollsanteckning

För anställningsavtal som träffas före den 2023-04-30 är uppsägningstiden en månad om inget annat överenskommits.

MSM
M⁷ M⁴

~~§13 Pensioner och försäkringar~~

§ 13 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring

~~§ 14 Giltighetstid~~

§ 14 Pensioner och försäkringar

Mom 2:1

Bestämmelsen får följande ny lydelse:

Avsättning till deltidspension sker från 1 april 2023 med 0,2 % till en sammanlagd avsättning om 1,8% och från 1 april 2024 med 0,2 % till en sammanlagd avsättning om 2,0%. Avsättningarna sker inom den för individen tillämpliga KTP- och ITP-lösningen.

För medlemmar i Fremia som per den 2023-03-31 omfattades av kollektivavtalet *Tjänsteföretag* ska delpensionsavsättning utöver av det som framgår ovan utökas med ytterligare 0,4 procent från 1 april 2023.

§ 15 Giltighetstid

Bestämmelse får följande ny lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025. För tid efter den 31 mars 2025 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 17 maj 2023

Bilaga 2

Ändringar i löneavtalet

3. Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

3.1

Sista stycket får följande ny lydelse:

Enas inte parterna om annat är lönerevisionsdatum den 1 april 2023 och 1 april 2024.

3.4

Punkten får följande ny lydelse:

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas, ökas lönesumman för de medlemmar i Unionen vid företaget som omfattas av lönerevisionen med minst 3,9 procent den 1 april 2023 och 3,1 procent den 1 april 2024. Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen skall erhålla en lönehöjning om lägst 700 kronor per månad 1 april 2023 samt 525 kronor 1 april 2024.

3.7

Punkten får följande ny lydelse:

Efter lönehöjningen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst 20 700 kronor i april 2023 samt 21 342 kronor i april 2024. För tjänsteman som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än bristande yrkeslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 21 926 kronor 1 april 2023 samt 22 606 kronor 1 april 2024.

3.8

Punkten får följande ny lydelse:

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2025.

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

Stockholm 17 maj 2023

M5W
MA
9
M

Bilaga 2a

Avtal om lönebildning i företagen

Fremia - Unionen

Mellan Arbetsgivarföreningen Fremia och Unionen fr.o.m. 1 april 2023 t o m 31 mars 2025

Fremia och Unionen är ense om följande avtal för Fremias medlemsföretag enligt särskild lista.

1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Ständigt förbättringsarbete, som alla anställda ska vara medverkande i och därmed bidra med sina insatser, leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitet utveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

2 Principer för lönesättningen i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, stresstålighet, problemlösning, omdöme, initiativ, idérikedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

MSM MB

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall även gälla för att motverka all typ av diskriminering. Vid annat tillfälle än vid löneförhandlingen analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa korrigeras snarast dock senast inom en treårsperiod.

Utveckling av företagets arbetsorganisation till följd av konkurrens, ny teknik och informationssystem, affärs- och marknadsorientering etc förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling bör ge alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete.

Genom ökad kompetens bör de anställda sålunda bidra till företagets produktivitetsutveckling och få en beredskap för framtida arbetsuppgifter. Detta förutsätter individuell och differentierad lönesättning.

För äldre tjänstemän gäller samma principer som för yngre.

3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

3.1

Det är i det enskilda företaget – hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda – som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna bör härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

I förhandlingen görs först en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt träffas överenskommelse om lönerevisionsdatum, formerna och de lokala kriterierna för lönerevisionen.

I samband med den årliga lönerevisionen genomför också de lokala parterna, inom ramen för lönerevisionen enligt 3.4, en löneöversyn i syfte att för berörda medlemmar i Unionen bibehålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingar.

Enas inte parterna om annat är lönerevisionsdatum den 1 april 2023 och 1 april 2024.

3.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska hållas årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Det är av avgörande betydelse för lönesättningen att en dialog förs mellan chef och berörd medlem i Unionen. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt med koppling till individuell löneutveckling. Arbetsgivaren initierar sådan dialog. Då det är tekniskt möjligt skall även dialog föras med föräldralediga, långtidssjuka etc. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Utvecklingssamtal

Ett framgångsrikt arbete med lönesättning förutsätter samtal där kompetensutvecklingen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Härigenom kan tjänstemännen stimuleras och känna gensvar för gjorda satsningar och framsteg. Arbetsgivaren ska klargöra de mål och krav som finns på tjänstemannens framtida utveckling och prestation. Tjänstemannens kompetens och kompetensutveckling ska sättas i relation till företagets framtida kompetensbehov. Tjänstemannens befattningsbeskrivning ska vid behov uppdateras för att spegla aktuellt innehåll.

Utvecklingssamtal ska hållas minst en gång per år och kan vid behov ske oftare. Utvecklingssamtalet bör utmynna i att en plan för mål och utveckling upprättas för tjänstemannen. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen.

3.3

De lokala parterna ska genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda tjänstemännen. Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mera kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

3.4

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas, ökas lönesumman för de medlemmar i Unionen vid företaget som omfattas av lönerevisionen med minst **3,9 procent** den **1 april 2023** och **3,1 procent** den **1 april 2024**. Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen skall erhålla en lönehöjning om lägst **700 kronor** per månad **1 april 2023** samt **525 kronor** **1 april 2024**.

3.5

Med utgångspunkten att varje anställd till följd av sina arbetsuppgifter och av sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökade lönsamhet och tillväxt ska alla heltidsanställda erhålla lönehöjningar enligt 3.4 ovan, om inte de lokala parterna enas om annat. Om en tjänsteman inte skulle fungera i sin

befattning samt erhålla lägre lönehöjning ska särskilda överläggningar hållas mellan berörda parter om orsakerna härtill och dessa bör överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling.

3.6

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Enligt avtalets förhandlingsordning kan dock central förhandling påkallas av endera parten.

3.7

Efter lönehöjningen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst 20 700 kronor i april 2023 samt 21 342 kronor i april 2024. För tjänsteman som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än bristande yrkeslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 21 926 kronor 1 april 2023 samt 22 606 kronor 1 april 2024.

3.8

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2025.

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

Stockholm 17 maj 2023

Bilaga 3

Förteckning över medlemsföretag som berörs av avtalet men där Unionen inte erhåller partsställning.

Verksamhetens namn	Org.nr.
Bokhandelsgruppen i Sverige AB	556204-5004
Bokus AB	556493-0492
Coop Butiker & Stormarknader AB	556030-5921
Coop Fastigheter AB	556033-2446
Coop Kristianstad-Blekinge ekonomisk förening	738200-2850
Coop Logistik AB	556710-2453
Coop Online AB	556011-2822
Coop Sverige AB	556710-5480
Coop Värmland	773200-2089
Familjens jurist i Sverige AB	556835-4566
Fonus ek för	702000-1298
Kooperativa förbundet	702001-1693
MedMera Bank AB	556091-5018
OKQ8 Marknad AB	556609-6151

Bilaga 3a

Förteckning över företag som berörs av avtalet, bilagan ska ej framgå av avtalstrycket.

Verksamhetens namn	Org. Nr.
AB Stenkonservering Väst	556837-5090
ABH Utbildning och Rådgivning AB	556887-0892
Accretus	769629-6784
Affärskompetens Sverige	802525-0856
AMAX Konsult AB	556592-7943
Amphi Produktion AB	556768-6216
Anextor Konsult AB	556762-1890
Anfor Kommunikation AB	556252-8348
Atromed AB	556545-9327
Axessibility Lab AB	556966-2728
Bedege AB	556252-4644
Begripsam AB	559074-0998
Bokförlaget Atlas AB	556777-5761
Bokhandelsgruppen i Sverige AB	556204-5004
Bokusgruppen AB	559025-8637
Brf Selångershus nr 4	789200-4115
Brf Västeråshus 23	778000-5075
Brokamp Daglig Verksamhet, en del av Brokamp Gruppen	769627-9871
Bulta ekonomisk förening	769633-0690
Coop Butiker & Stormarknader AB	556030-5921
Coop Halland AB	556981-3164
Coop Kristianstad-Blekinge ekonomisk förening	738200-2850
Coop Logistik AB	556710-2453
Coop Sverige AB	556710-5480
Coop Syd AB	556615-2269
Coop Värmland	773200-2089
Coop Västmanland Örebro AB	556118-5371
Dabok Advisory AB	556818-0540
Dilettant AB svb	556844-1074
Dramatoriet ek.för	769621-7855
EC Fastigheter AB	556478-8221
EC Fastigheter AB	556478-8221
EDCS, Equality Development Center West Sweden	769626-9914
ELVIRA Kunskapsutveckling AB	556495-5903
En Bok För Alla AB	556437-7355
Energivärme i Stockholm AB	556635-5581
Etac AB	556324-9746
Etac Supply Center AB	556208-0902
Etac Sverige AB	556203-2879
Fabel Kommunikation AB	556605-0570
Fairtrade Sverige AB	556554-0415
FamiljensJurist i Sverige AB	556835-4566

Fonus ek för	702000-1298
Förbättringsverket AB	559322-5518
Föreningen Idrott utan gränser	802473-8034
Föreningen Ordfront	802011-5278
Gatans samhällsservice i Göteborg KB	969738-4502
Global Reporting Sweden AB	556533-8646
Hjälp hemma i Sverige AB	556771-7045
HSB Brf Djingis Khan i Lund	716406-9820
HSB Brf Rud	773200-1339
HSBs Brf Jupiter 1 i Täby	716000-0449
Intopa Fastigheter AB	556816-2977
Intopa Service AB	556815-3125
Iris Förvaltning AB	556048-8552
Iris Hantverk AB	556058-3527
Jahwa Fikaservice AB	556869-0092
KF Ekonomisk Förening	702001-1693
KF Fastigheter AB	556033-2446
Kinda Begravningsbyrå AB	556477-0062
Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO	802481-0049
Konstnärernas Centralköp ek förening	702001-1578
Kooperativet Framtid ek för	769605-0470
Kooperativet Levande Video ekonomisk förening	769629-3773
Kristianstad Lego AB	556533-5758
Kvarkenvinden 1 kooperativ ekonomisk förening	769602-8096
Laxå Pellets AB	556647-9969
Leimirhuset AB	556813-6229
LenNox PR i Stockholm AB	559020-5067
Leopard Förlag	556612-2585
Livek Sjuhärad AB	556887-6436
Matchedin AB	559013-7716
Mediaverkstaden Skåne	769603-2692
MedMera Bank AB	556091-5018
Memento Service AB	556207-8575
Mikrofonden Uppsala län ekonomisk förening	769637-9853
Muneris Konsult AB	556733-1391
Noa	556964-9675
Nordingrå Konstby Ekonomisk förening	769628-2511
Norstedts Förlagsgrupp AB	556045-7748
NT Solutions AB	559059-1243
OK Detaljhandel AB	556029-4588
OK ek för	702000-1660
OK Förlaget AB	556040-1472
OK Köping ek för	778500-1905
OK Norrbotten ek för	797000-0852
OK Värmland ek för	773200-1792
OK Västerbotten ek för	794000-1063
OK Örnsköldsvik ek för	789600-0127
OK-Q8 AB	556027-3244
OK-Q8 Bank AB	556008-0441
OKQ8 Marknad AB	556609-6151

Ordfront förlag AB	556798-0957
PAN Vision AB	556592-2480
Peterssons Begravningsbyrå AB	556094-4687
Politikens Arena Opinion AB	556892-8708
Politikens och Idéernas Arena i Stockholm AB	556581-0875
Primass AB	556740-6300
Rafino AB	559276-5399
Rafnaslakt AB	556801-0184
Rag2Rug Produktion ekonomisk förening	769633-7331
RFSU AB	556039-2986
Riksbyggen	702001-7781
Riksbyggen	702001-7781
Riksbyggen Västeråshus nr 17 Kolarhagen	778000-5034
Rubino rekrytering AB	556641-9098
Semesterhemmet Nygård	702001-2899
Serus AB	556954-8802
Sigtuna Brukar Assistans AB	556665-1070
Simpleko AB	559108-7738
Språkpoolen Skandinavien AB	559033-3034
Statisticon AB	556558-2185
Stegen ek för	769617-3611
Sustainable Business Partner Scandinavia AB	559089-8994
Sydöstbagerierna ek för	769604-6239
TP Consulting ek för	769621-3110
Trädgårdskraft i Alnarp ek för	769624-0741
Turistmål i Sverige AB	556911-1726
Unobo AB	559276-5563
Vallerås alltjänst AB	559328-9506
Viljans superstäd (Bifirma till Birkedax AB)	559054-0729
Västerviks Begravningsbyrå AB	556541-3217
Västkustens Drivmedel o Energi AB	556705-5214
Yoga för hälsa och utveckling Sverige AB	559042-9410
Zetkin Foundation AB	559014-2492
ÖstraBageriföreningen i Halmstad EF	749200-3244

Bilaga 4

Direktiv till Arbetsmiljökommitté för tjänstemän inom näringslivet (ATN)

Arbetsmiljökommittén är den centrala partsgemensamma arbetsmiljöorganisationen för verksamheter inom Tjänstemän inom näringslivet som är anslutna till Arbetsgivarföreningen Fremia (Fremia). I kommittén ingår representanter för Fremia, Unionen, Akademikerförbunden och Ledarna.

Sammansättning

Fremia	utser 2 ordinarie representanter	jämte 1 suppleant
Unionen	utser 1 ordinarie representant	jämte 1 suppleant
Akademikerförbunden	utser 1 ordinarie representant	jämte 1 suppleant
Ledarna	utser 1 ordinarie representant	jämte 1 suppleant

Fremia svarar för ordförandeskapet medan sekreteraruppgifterna fördelas mellan Fremia och övriga organisationer (se ovan) enligt särskild överenskommelse.

Suppleanterna har närvaro- och yttranderätt.

Av Fremias ordinarie representant alternativt suppleant kan en vara lokal representant. De lokala representanterna ska vara i ledande befattningar och/eller arbetsmiljöexperter.

Av fackliga part kan suppleant vara lokalt skyddsombud. Lokalt skyddsombud kan även adjungeras vid behov.

Förslag om adjungering av sakkunnig eller annan person ska förankras hos ordföranden i god tid före sammanträdet.

Syftet med kommitténs verksamhet

Arbetsmiljökommittén är ett forum för samråd, erfarenhetsutbyte och information kring arbetsmiljöfrågor. Kommittén har att inom det gemensamma avtalsområdet:

- Framåtsyftande driva för avtalsområdena relevanta arbetsmiljöfrågor vilka identifieras av parterna gemensamt. Detta sker i projektform eller på annat lämpligt sätt.
- Vara det organ där arbetsmiljöfrågor hanteras mellan parterna.
- Syfta till att stötta det lokala arbetsmiljöarbetet på företagen. Det kan ske genom att exempelvis partsgemensamt utarbeta material, riktlinjer eller liknande.
- Genomföra studiebesök. Det är viktigt att dessa besök föregås av diskussioner avseende syftet med besöket och på vad sätt erfarenheterna från besöken kan stärka arbetsmiljöarbetet.
- Samarbeta med andra organisationer inom branschen och området arbetsmiljö bör eftersträvas i syfte att undvika dubbelarbete.

MSM

MA

Arbetsformer

Arbetsmiljökommittén bör ha möte fyra gånger per år varav ett ska ligga tidsmässigt i november. Vid detta möte fastslås ramarna för kommande verksamhetsår.

Arbetsuppgifterna fördelas mellan ledamöterna och i arbetsgrupper. För varje projekt eller uppgift ska som regel en tidplan upprättas. Avrapportering sker kontinuerligt vid varje sammanträde.

Informationsutbytet inom kommittén bygger på ömsesidigt förtroende. Ledamöterna har rätt att kräva att viss information som lämnas av ledamoten inte ska protokollföras eller på annat sätt offentliggöras.

Kommittén har att ta ställning till hur och när kontakter med massmedia ska ske i enskilda frågor rörande kommitténs verksamhet.

För beslut i kommittén krävs enighet.

Finansiering

Parterna bär var för sig sina kostnader för kommitténs verksamhet. Informations-, utbildnings- och annat material som produceras ersätts av respektive organisation i förhållande till den upplaga som organisationen beställer.

Projekt kan bedrivas och för detta bör parterna undersöka möjligheten till att ansöka om särskilda medel.

För närvarande (april 2023) har kommittén inga administrationskostnader. I de fall administrationskostnader kommer att uppstå ska beslut om finansieringen fattas innan kostnaderna uppstår eller så snart ske kan.

Verksamhetsplanering

Inför varje kalenderår upprättas en plan för det kommande arbetet. Planen ska innehålla av parterna gemensamt prioriterade uppgifter. För varje aktivitet eller uppgift anges mål och/eller syfte, tidplan samt ansvarig ledamot. Om projektet eller aktiviteten föranleder särskilda kostnader ska finansieringen i första hand lösas innan projektet startar.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning av verksamheten sker kontinuerligt. Inför årsskiftet varje år sammanställs startade, pågående och avslutade projekt och aktiviteter. Innan verksamhetsplanen antas för det kommande året ska sammanställningen behandlas i kommittén.

Vidare bör värdet av kommitténs verksamhet analyseras.