

# Förhandlingsprotokoll

<b>Ärende:</b>	Allmänna anställningsvillkor och löneavtal mm för Tjänstemän inom näringslivet för perioden 1 april 2023 - 31 mars 2025
<b>Parter:</b>	Arbetsgivarföreningen Fremia Akademikerförbunden
<b>Tid och plats:</b>	Perioden 3 april 2023 – 17 maj 2023, Fremias lokaler
<b>Närvarande för Fremia:</b>	Nadia Larsson, My Salama Meiton
<b>Närvarande för Akademikerförbunden:</b>	Helene Rydling, Linn Skau

## § 1. Beslut om kollektivavtal

Mellanvarande kollektivavtal mellan Fremia å ena sidan och Akademikerförbunden 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 (namngivet bilaga 1 i avtalstryck).

Företag som vid avtalets tecknande berörs av avtalet framgår av bilaga 3a (bilagan ska ej framgå av avtalstrycket).

## § 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. Organisationen av arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamheten
2. Säkerhetskultur och introduktion
3. Revidering och utveckling av avtalet om riktlinjer om arbetsmiljöfrågor
4. Framtagande av riktlinjer om företagshälsovård

#### § 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 föräldradighet. Unionen är sammankallade 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. 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. 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.

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

LS MSM  
2  
JPK  
m

## § 6. Löneavtalet

Ingressen till löneavtalet får ny lydelse:

Avtal om lönebildning i företagen mellan Arbetsgivarföreningen Fremia och Akademikerförbunden fr.o.m. 1 april 2023 t.o.m. 31 mars 2025.

## § 7. Löneökningstrymme

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas, ökas lönesumman för de medlemmar i Akademikerförbunden vid företaget som omfattas av lönerevisionen med lägst 3,9% den 1 april 2023 och lägst 3,1 procent den 1 april 2024.

För arbetsgivare som 2023-03-31 tillämpade kollektivavtalet Tjänsteföretag ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar i stället ha ökat med lägst 3,7 procent den 1 april 2023 och med lägst 2,9 procent den 1 april 2024. Detta finansierar övergången till den högre deltidspensionspremie som gäller enligt kollektivavtalet för Tjänstemän inom näringslivet.

## § 8. Övriga avtal

Övriga avtal och överenskommelser mellan parterna prolongeras 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.


Detta förhandlingsprotokoll ersätter tidigare förhandlingsprotokoll om allmänna anställningsvillkor och löneavtal för Tjänstemän inom näringslivet undertecknat den 2 maj 2023.

Stockholm, den 17 maj 2023

Vid protokollet

  
My Salama Meiton  
Fremia


Justeras

  
Nadia Larsson  
Fremia

Justeras

  
Helene Rydling  
Akademikerförbunden

Justeras

  
Linn Skau  
Akademikerförbunden

# Bilaga 1

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

Övriga villkor prolongeras 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  
LS  
MAY  
4

## 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  $10 \times$  prisbasbelopp/12

$90\% \times$  månadslönen  $\times 12,0$

---

365

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

	$10 \times$				$(\text{månadslönen} \times 12,0) - (10 \times$
$90\% \times$	prisbasbeloppet	$+10\% \times$			prisbasbeloppet)
	<hr style="width: 20%; margin-left: 0;"/>				<hr style="width: 40%; margin-left: 0;"/>
	365				365

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

Med fast kontant månadslön jämförs 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.

MSM  
6  
HJK

~~§ 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 civilförsvartjänstgöring~~

~~§ 12 Uppsägning~~

Mom 1:1

Bestämmelsen får följande ny lydelse (redaktionell ändring):

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande, om inte annat har överenskommit 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 överenskommit.

LG MSM  
7

## ~~§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

LS MSM  
8 JTR  
M



# Bilaga 2

## Ändringar i löneavtalet

### Ingress

#### Ingressen får följande ny lydelse:

Avtal om lönebildning i företagen mellan Arbetsgivarföreningen Fremia och Akademikerförbunden fr.o.m. 1 april 2023 t.o.m. 31 mars 2025.

### Avtalat löneökningssutrymme

#### Bestämmelsen får följande ny lydelse:

Löneökningssutrymmet 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 3,9 procent den 1 april 2023 och lägst 3,1 procent den 1 april 2024.

För arbetsgivare som 2023-03-31 tillämpade kollektivavtalet Tjänsteföretag ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar i stället ha ökat med lägst 3,7 procent den 1 april 2023 och med lägst 2,9 procent den 1 april 2024.

### Giltighetstid

#### Bestämmelsen får följande ny lydelse:

Löneavtalet gäller till och med den 31 mars 2025.

Arbetsgivarföreningen Fremia och Akademikerförbunden 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

MSM  
Lg  
9

# Bilaga 2a - Löneavtal

## Akademikerförbunden

Avtal om lönebildning i företagen mellan Arbetsgivarförbundet Fremia och Akademikerförbunden fr.o.m. 1 april 2023 t.o.m. 31 mars 2025.

### 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, akademikerförbundet 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.

### 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

MSM  
10  
M

- 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 förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella arbetsuppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

#### *Anmärkning*

*Se även i kollektivavtalets riktlinjer avseende kompetensutveckling.*

### **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 – utmynna 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 där akademikerförening finns.

## 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 arbetsgivareförbundet 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.

MSM  
Lg  
12  
JKM

## 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 löneökningssutrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

## Avtalat löneökningssutrymme

Löneökningssutrymmet 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 3,9 procent den 1 april 2023 och lägst 3,1 procent den 1 april 2024.

För arbetsgivare som 2023-03-31 tillämpade kollektivavtalet Tjänsteföretag ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar i stället ha ökat med lägst 3,7 procent den 1 april 2023 och med lägst 2,9 procent den 1 april 2024.

## Retroaktiv omräkning

Retroaktiva omräkningar görs från och med datum för lönerrevision på utbetalda ersättningar och gjorda avdrag enligt nedan.

- Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje medarbetare. Motsvarande gäller övriga ersättningar som beräknas i relation till månadslönen
- Sjukavdrag under kalenderdag 1 – 14 omräknas retroaktivt. Föräldraledighetsavdrag ska inte omräknas retroaktivt
- Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt

## Giltighetstid

Löneavtalet gäller till och med den 31 mars 2025.

Arbetsgivarföreningen Fremia och Akademikerförbunden 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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "Mason" and a date "17/5".

# 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

LS MSM  
M JRY  
14

# 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.

## **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.