



Avtal för långsiktigt hållbara förutsättningar

Fremias avtalsinriktning 2025

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. Konjunkturen började återhämta sig senare delen av 2024 men enligt prognoser dröjer det till 2026 innan lågkonjunkturen 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.

Välfärd och civilsamhälle

Givandet som finansierar stora delar av civilsamhället har legat på en relativt låg nivå under stora delar av det gångna året. Därutöver har politiska beslut lett till att många verksamheter avvecklats och varslat personal och stöd från exempelvis kommunala huvudmän minskar i paritet med de lägre intäkterna från givandet.

Uppräkningen av assistansersättningen följer inte med industrimärkets utveckling där en stor del av arbetstiden inom personlig assistans inte ersätts inom ramen för varje utförd assistanstimme. Det är även en realitet att uppräknings av välfärdstjänster inte justeras i paritet med kostnadsökningarna att bedriva välfärd.

Otillräcklig finansiering och ogenomtänkta regeländringar har de senaste åren påverkat förutsättningarna för sektorns tillväxt och utveckling negativt. Efterfrågan på välfärdstjänster ökar och redan nu står Sverige inför stora utmaningar med att klara kompetensförsörjningen. Därför måste parterna ta hänsyn till de ekonomiska ramar som politiska beslut och regelverk genererar, och tillsammans verkar för en mer hållbar

finansiering av välfärden. Utgångspunkten är att den offentliga finansieringen bör följa löneökningstakten som sätts av den svenska exportindustrin.

Kooperativt och ömsesidigt företagande

Kooperationen har i alla tider bidragit till en positiv samhällsutveckling och de kooperativa företagen har varit några av de mest inflytelserika aktörerna i det svenska näringslivet. Samhällsengagemanget är uttalat och starkt. Liksom den demokratiska inriktningen. Den kooperativa företagsformen, tillsammans med den närbesläktade ömsesidiga företagsformen, möter det växande behovet av olika ägarformer och är avgörande för att säkerställa mångfald inom näringslivet.

För att kooperativa och ömsesidiga företag ska kunna fortsätta bidra till en positiv samhällsutveckling, är det nödvändigt att skapa långsiktigt hållbara förutsättningar genom kollektivavtal som är konkurrensneutrala och flexibla.

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.