

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Kollektivavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor för Hyresgästföreningen under perioden 2023-10-01 till 2025-09-30.
Parter:	Fremia och Akademikerförbunden
Tid och plats:	24 augusti, 11,18,19, 21 september samt 12 oktober 2023, Fremias lokaler Klara Södra Kyrkogata 1 samt Teams.
Närvarande för Fremia:	Carina Ekblad Wendel, Nadia Larsson jämte delegerade
Närvarande för Akademikerförbunden	Kristin Werkander (Akavia), Ulf Nilsson (Akademikerförbundet SSR) jämte delegerade

§ 1. Löner

Parterna träffar överenskommelse om löner för avtalsperioden 2023-10-01 till 2025-09-30, bilaga 1.

- **minst** 4,0% den 1 oktober 2023 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,1%
- **minst** 3,0% den 1 oktober 2024 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,3%

Ersättningar räknas upp med avtalets värde, dock inte belopp för milersättning eller ersättning enligt § 10 i kollektivavtalstexten.

Parterna enades om att löneavtalet bilaga 1 ska bifogas Allmänna anställningsvillkor.

§ 2. Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-10-01 – 2025-09-30 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 2.

§ 3. Översyn av kollektivavtal och lokal samverkan

Parterna avser att under avtalsperioden se över avtalet i sin helhet för att se hur väl det svarar mot Hyresgästföreningens och de anställdas behov.

Fremia utesluter inte att nuvarande företagsspecifika avtal kommer att fortsätta gälla, eller inte fortsätta att gälla, efter 2025-09-30.

Som centrala parter ska Fremia och Akademikerförbunden även verka för att Hyresgästföreningen och Akademikerförbunden gör en översyn av det lokala MBA-avtalet.

§ 4. Arbetsmiljö

Centrala parter uppmanar de lokala parterna att inom ramen för det lokala arbetsmiljöarbetet särskilt beakta följande områden:

- Arbeta för ökad kunskap om vikten av att förebygga ohälsa samt hantera ohälsa som redan uppkommit.
- Distansarbete, ensamarbete och oreglerad arbetstid.

Parterna konstaterar att det inom avtalsområdet för Folkrörelseorganisationer ska inrättas en arbetsgrupp för arbetsmiljöfrågor som ska arbeta med att utforma partsgemensamma riktlinjer. Arbetsgruppens målsättning är att förenkla för de lokala parterna att samverka kring dessa frågor.

Då den arbetsgruppens resultat även är värdefull inom detta avtalsområde uppmanas de lokala parterna att del av arbetsgruppens resultat.

§ 5. Löneprocessen

Parterna konstaterar att en resultatriktad individuell och differentierad lönesättning bygger på en väl etablerad löneprocess som regelbundet utvärderas och utvecklas i samverkan mellan lokala parter.

Parterna är överens om att under kommande avtalsperiod inleda ett arbete med att på central nivå ta fram partsgemensamma rekommendationer för en löneprocess för Akademikerförbunden inom Hyresgästföreningen.

Vidare är parterna överens om att arbetet inkluderar framtagande av ett förslag på innehåll och tillämpning av processlöneavtal som bl.a. innefattar följande delar:

- Överläggning och inledande samtal
- Lönesamtal i dialog, tvåstegssamtal (medarbetarsamtal + lönesamtal som är en dialog där man får ett förslag om ny lön)
- Förstärkt lönesamtal
- Avstämning

Syfte med arbetsgruppens resultat är att den ska kunna användas i den lokala lönebildningsprocessen. Målsättningen är att förstärka upplevelsen av en rättvisande individuell och differentierad lönesättning som både arbetsgivare och medarbetare förstår och accepterar.

Vid behov kan centrala parter förstärka arbetsgruppen med representanter från lokal part.

Sammanfattande är Akademikerförbunden och arbetet ska vara klart senast 30 mars 2024.



§ 6. Bil i tjänsten

Parterna har under avtalsförhandlingarna diskuterat frågan om bil i tjänst utifrån den partsgemensamma rapporten daterad 2023-04-30.

Då arbetsgivarparten framhållit att Hyresgästföreningen ser behandling av frågan som fortsatt viktig uppmanar de centrala parterna de lokala parterna att under avtalsperioden arbeta vidare med lösningar som i möjligaste mån är gynnsamma för såväl verksamheten som för medarbetarna.

§ 7. Uppsägning av avtal

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2023 till och med den 30 september 2025. För tid därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

§ 8. Skrivfel

Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.

§ 9. Förhandlingen förklaras avslutad

Parterna avslutar förhandlingen.

Stockholm den 16 oktober 2023

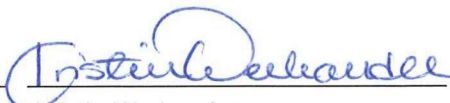
Vid protokollet

Justeras

Justeras



Carina Ekblad Wendel,
Fremia



Kristin Werkander,
Akavia



Ulf Nilsson,
Akademikerförbundet SSR

Löneavtal

för anställda vid Hyresgästföreningen och dess dotterbolag som är medlemmar i Akademikerförbunden

För perioden 1 oktober 2023 – 30 september 2025 gäller följande:

2023: Ett allmänt utrymme om minst 4,0 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2023 samt extra avsättning till tjänstepensionen med 0,1 % från den 1 oktober 2023.

2024: Ett allmänt utrymme om minst 3,0 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2024 samt extra avsättning till tjänstepensionen med 0,3 % från den 1 oktober 2024.

1 Riktlinjer för lokal lönesättning och löneutveckling

Gemensamma utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar organisationens ekonomiska förutsättningar. Endast därigenom skapas uthålliga förutsättningar för en reallöneutveckling.


I god tid före lönerevision ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med samtliga anställda. Beträffande medarbetar-/utvecklingssamtal hänvisas till Hyresgästföreningens policydokument "Arbetsmiljöidé".

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet. Även marknadskrafterna och de lokala parternas önskan om en viss lönestruktur påverkar löneavvägningen. En fungerande löneprocess förutsätter att medarbetare känner till vilka grunder lönen sätts och vilken lönepolicy som gäller.

Det är av stor vikt att det vid löneavvägningen beaktas att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att de anställda kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter. Detta ska ge



utslag i den individuella lönesättningen, varvid lönetillägg utges utöver det allmänna löneutrymmet.

För såväl chefer som specialister är faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft av särskild betydelse vid den individuella lönesättningen.

För anställda i arbetsledande befattning beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Vid lönejäm-förelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Avvägningen av lönerna ska dock också ske från arbets- och meritvärderingsmässiga grunder. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga tjänstemän med mer kvalificerade arbetsuppgifter.

För äldre anställda gäller samma principer som för yngre. Med "lön" avses här:

- fast kontant lön,
- förmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket,

2 Omfattning

2.1

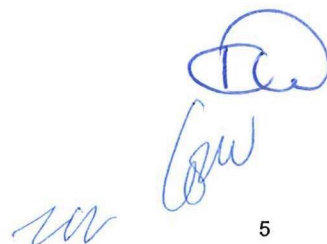
Detta löneavtal omfattar anställd som börjat sin anställning senast den 30 september 2023 respektive 30 september 2024.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som den 30 september 2023 respektive 30 september 2024.

- inte har fyllt 18 år, eller
- är anställd på vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader, eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken den anställde har omfattats av kollektivavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader, eller
- innehar anställning som utgör bisyssla, eller
- kvarstår i tjänst efter uppnådd pensionsåldern eller har anställts efter uppnådd pensionsålder som tillämpas.

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



Om anställd som den 30 september 2023 respektive 30 september 2024 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av lönen.

Anställd som den 30 september 2023 respektive 30 september 2024 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När den anställde återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gäller för övriga anställda enligt detta avtal.

2.3 Anställd som slutat sin anställning

Om en anställd har slutat sin anställning den 30 september 2023 respektive 30 september 2024, eller senare och inte fått lönehöjning enligt ovan ska anmäla göras senast inom en månad efter det att den anställde har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om den anställde försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

2.4 Anställningsavtal

Om avtal om anställning träffats den 1 april 2023 respektive 1 april 2024 eller senare och uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av efterföljande års lönerrevision ska den anställde inte omfattas av detta löneavtal.

2.5 Redan genomförd lönerrevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad den anställde erhåller vid tillämpning av punkt 1 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3 Tillämpningsregler

3.1 Utrymmet för lönehöjningar

Utrymmet för lönehöjningar framräknas regionvis om inte annat avtalats mellan de lokala parterna.

3.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m.m. tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsättningar.

Sjukavdrag m.m. ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.



Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt.


4 Vissa pensionsfrågor

4.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska lönehöjningen vara pensionsmedförande.

4.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning fr.o.m. den 1 oktober 2023 respektive 1 oktober 2024.



7

Förändringar i allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom Hyresgästföreningen och dess dotterbolag

§ 7 LÖNER

Mom 1

2023: Ett allmänt utrymme om minst 4,0 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2023 samt extra avsättning till tjänstepensionen med 0,1 % från den 1 oktober 2023.

2024: Ett allmänt utrymme om minst 3,0 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2024 samt extra avsättning till tjänstepensionen med 0,3 % från den 1 oktober 2024.

§ 14 TRAKTAMENTE, FÖRRÄTTNINGSTILLÄGG MM.

Paragrafen ändras endast i dessa delar:

Vid kurs, konferens, internat eller dylikt då mat och logi ingår, utges vare sig traktamente eller förrättningstillägg. För anställd med reglerad arbetstid utges i stället för övertidsersättning ett arvode om 308/318 kr* per dag vid deltagande i av Hyresgästföreningen anordnad kurs eller konferens.

**ersättningen gäller from 1 oktober 2023/ersättningen gäller from 1 oktober 2024.*

Uppdrag inom Sverige

A. Endagsförrättning 361/373 kr*

(utan övernattning, om förrättningen varar minst 10 timmar. Kan inte kombineras med flerdagsförrättning)

Avståndet ska vara 100 km från den vanliga verksamhetsorten.

B.	Flerdagsförrättning	294/304 kr*	Traktamente, hel dag
	med övernattning	294/304 kr*	Förrättningstillägg, hel dag
		148/153 kr*	Traktamente, del av dag
		148/153 kr*	Förrättningstillägg, del av dag

Avståndet ska vara 50 km från den vanliga verksamhetsorten.

**ersättningen gäller from 1 oktober 2023/ersättningen gäller from 1 oktober 2024.*



Om arbetsgivaren inte bekostar logi, utges dessutom ett skattefritt nattraktamente à 130 kr.

Måltidsavdrag

Från traktamentet görs avdrag för eventuella måltider.

Frukost 52 kronor

Lunch 91 kronor

Middag 91 kronor

Redaktionella ändringar

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 2 Anställningsformer

c) Avtal om tidsbegränsad anställning

”Särskild visstidsanställning” ersätter ”*allmän* visstidsanställning”.

§ 8 PERMISSION, TJÄNSTLEDIGHET OCH ANNAN LEDIGHET

Mom 1

Tagit bort ”*Eget partnerskap*” i andra punktsatsen då lagstiftningen upphört.

§ 10 SJUK- OCH OLYCKSFALLSERSÄTTNING

Mom 6:4 till 6:7

Konsekvensändring av prisbasbelopp från 8 till 10 med anledning av ändring i Socialförsäkringsbalken per den 1 januari 2022.

§ 13 ÖVRIGA AVTAL

Uppdateringar nya överenskommelser samt förtydliganden.

Följande avtalsförsäkringar gäller:

- Pensionsavtal Fremia-PTK (ITP eller KTP)
- Huvudavtal om trygghet, Omställning och anställningsskydd Fremia-PTK
Omställningsorganisation är Omstella.
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) via Folksam eller annat valbart försäkringsbolag för arbetsgivare med ITP
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) via AFA Försäkring

Ersätter:

Följande avtalsförsäkringar gäller:

- Kooperationens tilläggspension, KTP eller ITP
- Omställningsavtal KFO-PTK

- *Tjänstegrupplicoförsäkring (TGL)*
- *Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)*
- *Försäkringsavtal om KTP eller ITP tecknas enligt pensionsöverenskommelse mellan KFO och PTK.*
- *TGL enligt överenskommelse mellan KFO och PTK tecknas hos Folksam eller annat valbart försäkringsbolag för arbetsgivare som har ITP.*
- *TFA enligt överenskommelse mellan KFO/LO/PTK tecknas i AFA Försäkring.*

§ 16 TVISTERS AVGÖRANDE

Nytt moment:

Mom 2

Se vidare *Förhandlingsordning för rättstvister mellan Fremia-PTK (2023-02-21)*.

