



## AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

– en kort sammanfattning av det nya avtalet till arbetsgivare med hängavtal på avtalsområdet

Avtalsområde: **Arbetsgivaralliansen – Ideella och idéburna organisationer**

**Avtalet gäller 2023-05-01 – 2025-04-30**

**Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för din bransch som kommer att gälla under 24 månader fram till och med 2025-04-30.**

### Lön

På avtalsområdet finns ett s.k. pottavtal med individgaranti. Inga förändringar har gjorts i löneavtalets konstruktion.

Det har tillförts två skrivningar i medarbetarsamtalet. Samtalet bör innehålla dialog om det fackliga uppdraget samt möjlighet till distansarbete.

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän med:

- 4,1 % per den 30 april 2023
- 3,1 % per den 30 april 2024

Under 2023 garanteras varje tjänsteman en löneökning om minst 400 kronor i månaden per den 1 maj 2023, och 370 kr i månaden per 1 maj 2024

Heltidsanställd arbetstagare som erhåller en löneökning lägre än 500 kronor per månad för löneöversyn år 2023 respektive 470 kronor per månad för löneöversyn år 2024 ska på begäran erhålla en skriftlig motivering om skälet till utfallet.

För deltidsanställd ska beloppet nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

## Lägsta månadslöner

Lön för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 20 år ska uppgå till lägst:

- 23 852 kronor från 2023-05-01
- 24 591 kronor från 2024-05-01

Lönebeloppet avser arbetstagare med heltidsanställning. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Fasta ersättningar ska höjas med 4,1 % för 2023 och 3,1% för 2024.

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med motsvarande individgarantin.

## Flexpension

Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,2 procent från och med 1 maj 2024 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,3 procent vid avtalsperiodens utgång.

## Arbetstid

Gällande restid införs ny text om möjlighet att förena arbetsliv med familjeliv och socialt liv och återkoppling, samt att möjlighet att växla restidsersättning till ledig tid.

Ny text om arbetstidens förläggning kopplat till möjligheten att förena arbetsliv med familjeliv införs.

## Avtal om allmänna anställningsvillkor

Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om jourersättning inte ska gälla utan att arbetstagaren i stället ska få motsvarande ersättning på annat sätt, samt att detta kan göras avseende OB ersättning utan begränsning om 12 månaders anställningstid.

Föräldralön med färre steg införs, samt ny beräkning för lönedelar över 10 PBB.

Lokalt avtal kan träffas om annan begränsningsperiod.

## Arbetsgrupper

Parterna har kommit överens om två partsgemensamma arbetsgrupper under avtalsperioden

Avseende:

- att under avtalsperioden gå igenom avtalen och ensa dem avseende begrepp så som tjänsteman/medarbetare/arbetstagare, arbetsgivaren/företaget osv.
- att tillsätta en arbetsgrupp för att se över lägstalönen och dess konstruktion, i syfte att hitta en mer likartad lösning i relation till närliggande branschavtal vid olika

arbetsgivarorganisationer. Parterna är överens om att en sådan lösning inte ska drabba enskild anställd medarbetare negativt utan tar sikte på en långsiktigt hållbar reglering.

- Överväga möjligheten att översätta avtalet till engelska.

## AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

Avtalsområde: **Arbetsgivaralliansen – Ideella och idéburna organisationer**

### Nyheter i avtalen från 1 januari 2023

Från 1 januari 2023 gäller vissa ändringar i ITP-planen, bland annat:

#### ITP-planen, avdelning 1

- Gäller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Arbetsgivaren betalar månatligen en avgift till ålderspensionen t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Pensionen betalas ut fr.o.m. med den månad under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år) eller annan tidpunkt som den anställde begär.
- Familjeskyddsförsäkringen upphör att gälla vid utgången av den månad före under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Enligt ITP 1 utges sjukpension t.o.m. sista dagen i sjukperioden eller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år)<sup>1</sup>. Vid fortsatt anställning därefter föreligger rätt till sjukpension under sjukpenningtid t.o.m. 180:e sjukdagen.
- Lönedelar över 30 inkomstbasbelopp/12 viss månad är inte pensionsgrundande (2023 går gränsen vid 185 750 kr)

#### ITP-planen, avdelning 2

- Enligt ITP 2 utges sjukpension t.o.m. sista dagen i sjukperioden eller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år<sup>1</sup> (tidigare 65 år).

#### Flexpension

Unionen och Arbetsgivaralliansen har anpassat överenskommelsen om Flexpension i Arbetsgivar-alliansen i enlighet med förändringarna i ITP. Det innebär att från och med 1 januari 2023 så betalas flexpensionspremier t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år, för de tjänstemän som omfattas av ITP 1. Det innebär också att

---

<sup>1</sup> Gäller sjuk- och olycksfall som inträffar fr.o.m. den 1 januari 2023.

sådana premier inte utbetalas för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12. Parterna har också enats om att åldern för när en tjänsteman som omfattas av ITP 1 har en förstärkt möjlighet att gå ner i arbetstid, höjs från 62 till 63 års ålder.

### **Allmänna anställningsvillkor**

I avtalet om allmänna anställningsvillkor finns en bestämmelse som hänvisar till den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år) i § 2 mom 4 ”Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid”. Detta innebär att omvandlingsregeln inte gäller efter en viss ålder. När denna reglering infördes 2017 gällde ITP-planen fram till 65 års ålder för både de som tillhör ITP 1 och de som tillhör ITP 2. Efter den förändring i ITP-planen som trädde i kraft den 1 januari 2023 innebär det att det är vid 66 års ålder som omvandling inte längre är aktuell, för den som omfattas av ITP 1. För den som omfattas av ITP 2 gäller fortsatt 65 år.

Notera att den beskrivna förändringen endast gäller tjänstemän som omfattas av ITP 1.

Enheten för avtal och politik



Martin Wästfelt  
Förhandlingschef

Molly Aulin  
Avtalsansvarig ombudsman