



AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

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

Avtalsområde: **IT-avtalet inom TechSverige**

Avtalet gäller 2023-04-01 – 2025-03-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för din bransch som kommer att gälla under 24 månader fram till och med 2025-03-31.

Lön

Löneavtalet är ett så kallat processlöneavtal som tar fasta på att en lokal löneprocess ska genomföras. En viktig beståndsdel i processen är att lönesamtal ska hållas med varje medarbetare där den individuella prestationen ska diskuteras. De siffror som anger löneutrymmet i avtalet ska först användas om parterna lokalt inte kommer överens om en löneökningsnivå för företaget.

Om lokala parter inte blir överens i den lokala förhandlingen ska ett minsta löneökningsutrymme samt revisionsdatum för Unionens medlemmar vara:

- 4,1 procent per 2023-04-01
- 3,1 procent per 2024-04-01

De medarbetare som får låg eller ingen lönehöjning alls har rätt till en åtgärdsgaranti. Det ska då tas fram en individuell åtgärdsplan som tar fasta på att komma tillrätta med vad som orsakat den dåliga löneutvecklingen. Exempelvis kan den innebära utbildning, uppföljningar och annat stöd för individen.

Lägsta månadslöner

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst:

- 20 811 kronor fr.o.m. 2023-04-01
- 21 456 kronor fr.o.m. 2024-04-01

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid ska månadslönen för heltidstjänst för motsvarande perioder som ovan uppgå till lägst 22 393 kr respektive 23 087 kr.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 3 månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

Löneavtalskonstruktion

Löneavtalet har delats upp i en del för företag med Unionenklubb och en del för företag utan Unionenklubb. Dessa är likalydande i första och andra avsnittet och syftet är bland annat att underlätta tillämpning utifrån olika lokala förutsättningar.

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för **flexpension**. Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,2 procent för 2024 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,3 procent vid avtalsperiodens utgång.

Arbetstid

Avtalets regler om **nattvila** mellan 00-05 har kompletterats med en anmärkning om att TechSverige och Unionen är överens om att det är relativt vanligt förekommande i branschen med arbetsuppgifter som är undantagna nattarbetsförbudet enligt arbetstidslagens tolkning. Dessa undantag kan du läsa mer om hos Arbetsmiljöverket www.av.se.

Samverkan och utveckling

Avtal om Samverkan och Utveckling har kompletterats med skrivningar för att underlätta för **deltidsfackliga** att kombinera den ordinarie arbetsrollen med fackligt arbete.

Vidare har det i samma avtal införts nya skrivningar som belyser arbetsgivarens arbetsmiljöansvar gällande fysisk och organisatorisk och social arbetsmiljö med fokus på **övertidsarbete, arbetsbelastning** och **återhämtning**.

Under avsnittet Arbetsmiljö i samma avtal finns nya skrivningar om **utbildning i arbetsmiljö** för chefer, medarbetare, arbetsmiljöombud och ledamöter i arbetsmiljökommittéer.

Redaktionella ändringar

Månadslönebegreppet i **7:1 Föräldralön**, det vill säga den lön som ligger till grund för vilken föräldralön du har rätt till, har förtydligats. Månadslönen ska vara både fast kontant lön, fast tillägg samt en genomsnittsberäkning av rörliga lönedelar precis som i 6:1. Ordningen på avtalstexten i denna paragraf har disponerats om för lättare läsning och tillämpning.

3:3:4 och **Bilaga 1** har bytt namn till **Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**. Den tidigare avtalstexten har tagits bort och istället har text från 3 kapitlet §§ 8 och 9 i Huvudavtalet lyfts in. Följande anmärkningar från tidigare avtalstext har behållits:

Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande omställningsavtalet och frågor om personalinskränkning enligt det här avtalet gentemot arbetsgivaren företräds av ett gemensamt organ, PTK-L, som är den i dessa avtal och LAS omnämnda "lokala tjänstemannaparten".

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med varje organisation för sig.

AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

Avtalsområde: **IT-avtalet inom TechSverige**

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). 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 (tidigare 65 år).

Flexpension

Unionen och Almega har träffat avtal om att anpassa överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag till dessa förändringar. 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 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.

I samband med förändringarna ovan har även överenskommelse träffats om att för det fall det finns tjänstemän som har en annan pensionslösning än ITP och därmed inte har något pågående intjänande till ITP 1 eller ITPK, ska arbetsgivaren träffa överenskommelse med individen eller den lokala fackliga organisationen om hur avsättning till flexpension ska hanteras.

Allmänna anställningsvillkor

I avtalet om allmänna anställningsvillkor finns vissa bestämmelser som hänvisar till den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år). I 3:3 *"villkor för tidsbegränsade anställningar"* regleras de tidsbegränsade anställningsformer som är tillämpliga på avtalsområdet. Bland annat finns regleringar om avtalad visstid, vikariat och även andra typer av visstidsanställningar som gäller särskilda kategorier av tjänstemän. En form av visstidsanställning kan tillämpas på tjänstemän *"som uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen (f.n. 65 år)"*.

När denna reglering infördes 2017 gällde ITP-planen fram till 65 års ålder både för 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 ska det enligt Unionens uppfattning tolkas som att det, för den som omfattas av ITP 1, är efter 66 års ålder som sådan visstidsanställning kan användas. Hänvisningen till "f.n. 65 år" i avtalstexten ska alltså läsas som 66 år för dessa tjänstemän.

Samma hänvisning till ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen (f.n. 65 år) återfinns i anmärkningen till 3:3:1 *"Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid"*. Detta innebär

enligt Unionens uppfattning att omvandlingsregeln för tjänstemän som omfattas av ITP 1 och som är anställda i vikariat eller avtalad visstid upphör att gälla först vid 66 års ålder.

Notera att de beskrivna förändringarna i tillämpningen avseende allmänna villkor gäller endast tjänstemän som omfattas av ITP 1. Vissa delar av avtalen ska alltså tillämpas olika beroende på vilken avdelning i pensionsplanen ITP som tjänstemannen omfattas av.

Enheten för avtal och politik

Martin Wästfelt
Förhandlingschef

Ia Hamn
Avtalsansvarig ombudsman