



AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

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

Avtalsområde: **Innovationsföretagen**

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.

Avtalsvärdet

Det nya avtalets totala värde, sett över avtalsperioden 1 april 2023 till och med 31 mars 2025, är 7,4 procent.

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 finns i det centrala löneavtalet kan användas om ni lokalt inte enas om annat. Dessa siffror, samt att lönesamtal ska hållas, gäller självklart även för medlemmar utan lokal Unionenklubb.

Löneökningar

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

- 4,1 procent ska utgå den 1 april 2023 och
- 3,1 procent ska utgå den 1 april 2024.

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

Under avtalsrörelsen fick Unionen igenom en viktig höjning av lägstalönerna för 2023. Dessa höjs med 1350 kr, vilket är betydligt mer än tidigare år. Under 2024 höjs också lägstalönerna, men då på sedvanligt sätt med det aktuella årets nivåökning om 3,1 procent.

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

- 20 661 kronor fr.o.m. 2023-04-01
- 21 301 kronor fr.o.m. 2024-04-01

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid ska månadslönen för heltidstjänst för motsvarande perioder uppgå till lägst:

- 22 007 kronor fr.o.m. 2023-04-01
- 22 689 kronor fr.o.m. 2024-04-01

Flexpension

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** fr.om. 1 april 2024 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,3 procent vid avtalsperiodens utgång.

AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

Avtalsområde: **Innovationsföretagen**

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 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

individerna 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 3.2 *"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 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 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 *"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.

Avtalets reglering gällande uppsägning anger att *"för den som har anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad"*, se punkt 9. Även här gäller att för den tjänsteman som omfattas av ITP 1 så ska detta först gälla från 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.

När det gäller ovan skrivningar i allmänna villkor som hänvisar till *"ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen (f.n. 65 år)"* har Almega meddelat att de inte delar vår syn om att detta numera innebär 66 år för tjänstemän som omfattas av ITP 1. Tvister om detta kan således bli aktuella. Om sådan situation uppstår rekommenderas kontakt med Unionens fackliga rådgivning.

Enheten för avtal och politik

Martin Wästfelt
Förhandlingschef

Guillermo Carbonari
Avtalsansvarig ombudsman

