



AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

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

Avtalsområde: Almega Tjänsteföretagen Call/Contactcenter och Marknadsundersökningsföretag

Avtalet gäller 2023-11-01 – 2025-10-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för din bransch som kommer att gälla under 24 månader fram till och med 2025-10-31.

Lön

Löneavtalet är ett så kallad processlöneavtal med pott som säkerställer både facklig och individuellt inflyttande över lönesättningen. Avtalet innehåller en pott som beräknas utifrån medlemmarnas sammanlagda lönesumma och fördelas vid lokal lönerevision. Potten säger inget om hur stor den individuella löneökningen ska vara utan fördelningen sker genom förhandling mellan företaget och den lokala Unionenklubben (om sådan finns) eller mellan tjänstemannen och den lönesättande chefen (om lokal Unionenklubb saknas). En viktig del av löneprocessen är lönesamtal som ska hållas med alla tjänstemän. I samtalet ska den individuella prestationen i förhållande till företagets lönekriterier diskuteras.

Löneökningstrymme för Unionens medlemmar är 7,2 procent för hela avtalsperioden och fördelas med:

- 4,1 procent per revisionsdatum 2023-11-01
- 3,1 procent per revisionsdatum 2024-11-01

De tjänstemän 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. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar till en bättre löneutveckling.

Lägsta månadslöner

Efter lönerrevisionen 2023 ska lägsta lönen för tjänstemannen som senast den 31 oktober 2024 har fyllt 20 respektive 24 år uppgå till lägst:

20 år	24 år
20 081 kr	23 054 kr

Från och med 2024 års lönerrevision ska 20 respektive 24 års ålder uppnås för att omfattas av respektive lägstlönegräns. Efter lönerrevisionen 2024 ska lägsta lönen för tjänstemannen som senast den 31 oktober 2024 har fyllt 20 respektive 24 år uppgå till lägst:

20 år	24 år
20 483 kr	23 746 kr

För att uppnå tillämpligt lägsta lönenivå används tjänstemannens bidrag till potten (löneökningstrymme), maximalt 4,1%. Om summan härav inte räcker för att uppnå lägsta lönenivån ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar dvs den summan får inte tas från potten.

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för **Flexpension i Tjänsteföretag** enligt principer som fastställdes i överenskommelsen från 22 februari 2017. 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.

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. Sådana bestämmelser är:

I § 2.2 *"villkor för tidsbegränsade anställningar"* regleras de tidsbegränsade anställningsformer som är tillämpliga på avtalsområdet. Bland annat finns regleringar om allmän visstidsanställning, 832-anställning, 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"*.

När denna reglering infördes 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.

Den beskrivna förändringen i tillämpningen avseende allmänna villkor gäller endast tjänstemän som omfattas av ITP 1. Den delen av avtalen ska alltså tillämpas olika beroende på vilken avdelning i pensionsplanen ITP som tjänstemannen omfattas av.

Höjda åldrar i Huvudavtalet och i vissa pensions- och försäkringsavtal

Juli 2023

Den 26:e juni skrev PTK, LO och Svenskt Näringsliv under en överenskommelse om vissa förändringar i de kollektivavtalade pensions- och försäkringssystemen. Frågorna har under maj och juni förhandlats med anledning av de förhandlingsframställningar som PTK och LO skickade till Svenskt Näringsliv i november förra året mot bakgrund av höjda åldersgränser i de allmänna systemen.

I överenskommelsen finns ett antal förändringar, som för PTK:s del kan sammanfattas enligt följande:

- Åldersgränsen för rätt till omställnings- och kompetensstöd i Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd (Huvudavtalet) höjs från 65 till 66 år, med retroaktivitet från och med den 1 januari 2023. Man kan nu som längst få stöd till och med månaden innan man fyller 66 år. De ändrade villkoren gäller dock inte för försäkrade som fyllt 65 år senast den 31 december 2022.
- Premier för Huvudavtalet ska debiteras för anställda upp till 66 års ålder, med införande från och med den 1 januari 2025.
- Åldersgränserna för TFA-livränta och efterskydd i Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) höjs från 65 till 66 år, med retroaktivitet från och med den 1 januari 2023. Det görs också en förändring i reglerna om hur TFA-livränta ska beräknas från 66 år, med införande från och med 1 juli 2023.
- Åldersgränsen för efterskydd i Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) är numera 66 år för samtliga, med införande från och med den 1 juli 2023.
- En höjning av åldersgränsen i ITP:s särskilda bestämmelser vid utlandstjänstgöring (ITP-Utland) höjs från 65 till 66 år, med införande från och med den 1 juli 2023.
- Åldersgränsen för rätt till Avgångsersättning (AGE) vid arbetslöshet höjs från 65 till 66 år med retroaktivitet från och med den 1 januari 2023.
- Kompletterande arbetslöshetsersättning via TRR kan beviljas som längst till och med månaden före man fyller 66 år.

För de arbetsgivare som tecknat hängavtal på dessa avtalsområden kommer framöver att få betala 0,1 procent av lönesumman i extra avgift för Trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA).

Förhandlingarna kommer att återupptas i september 2023 för att då försöka hantera ytterligare förändringar i pensions- och försäkringsavtalen.