

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor
1 april 2023 - 31 mars 2025
Avtalsområde IT

Parter TechSverige, arbetsgivarsektionen
Unionen

Datum 12, 24, 31 januari, 7, 14, 22 februari, 7, 14, 21 mars, 4, 11 och 12
april 2023

Närvarande för **TechSverige**
Einar Humlin
Lisa Eriksson

Delegation
Sophia Adolfsson
Claes Lundström
Jennie Burch
Cecilia Eriksson
Tommy Hallén
Karin Carlsson
Emma Dagne

Unionen
Nicola Lewis
Ia Hamn

Delegation
Arja Kovin
Arvid Lindgren
Björn Tallberg
Conny Knudsen
Ewa Brännström
Lennart Krantz
Marie Strandberg
Peter Mühlberg
Stina Hillman
Thomas Andersson
Tomas Rynning, ordf

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

§ 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde IT enligt **bilaga 1**.

Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet på det här

avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.

Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild medarbetare ska skilja sig åt utifrån om det finns eller inte finns Unionenklubb på företaget, varför parterna i förhandlingen strävat efter att texterna ska vara likalydande där så är möjligt.

- § 2 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 3 Parterna prolongerar Avtal om Samverkan och utveckling med ändringar enligt **bilaga 3**.
- § 4 Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025.
- § 5 2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 april 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 april 2024.
- § 6 Parterna noterar att Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.
- § 7 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 14 april 2023

TechSverige
Arbetsgivarsektionen



Unionen



Löneavtal för företag med lokal Unionenklubb inom avtalsområde IT

Med Unionenklubb enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller, där sådan saknas, facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

Med Unionenklubb jämställs även Unionens regionkontor i de fall de lämnat besked om att man avser agera lokal part.

1 Lönebildning och lönesättning

1.1 Övergripande principer

Löneökningarna utgår ifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, lönsamhet och medarbetarnas bidrag till att nå verksamhetens mål. Det är därför viktigt att det finns definierade och kommunicerade mål för såväl verksamheten som för medarbetaren.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Lönesättningen får inte vara godtycklig och samma värdering och tillämpning ska gälla för såväl kvinnor som män.

Löneökningsavtal

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

1.2 Principer och kriterier för den individuella lönesättningen

Lönesättningsprinciper

- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.
- Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk.
- Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.

Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

2 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen.

Löneprocessen sker på företagsnivå. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

2.1 Föräldralediga

Omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamt.

2.2 Långtidssjukskrivna

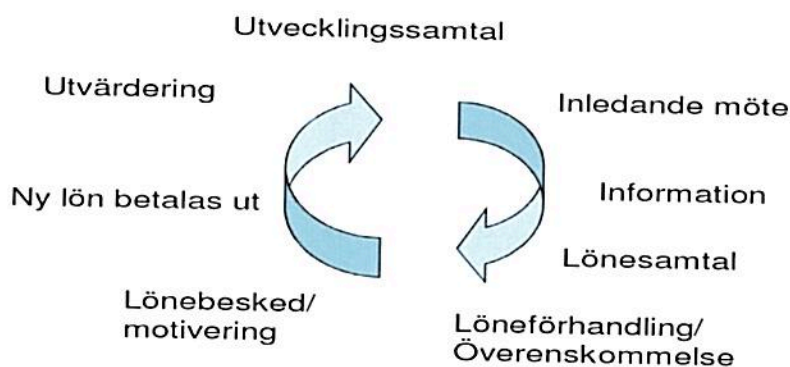
Omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.

2.3 Medarbetare som anställts eller redan är lönesatta i kommande lönerevisions löneläge

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning eller medarbetaren genom omreglering av anställningsavtalet fått ny tjänst med högre lön, sex månader innan lönerevision eller senare, och de uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

3 Löneprocessen för företag med lokal Unionenklubb

Lönerevisionsprocessen



De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget.

Anmärkning

Saknas Unionenklubb inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan Unionenklubb inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda, i enlighet med p 4 b i Avtal om Samverkan och utveckling. Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

Löneprocessen genomförs i följande steg:

Steg 1 - Inledande möte *[Arbetsgivare + lokal Unionenklubb]*

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Unionenklubben
- en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- kommer överens om det praktiska genomförandet av den lokala löneprocessen, exempelvis upprättande av tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen.
- diskuterar lönesättningskriterier enligt med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om på vilken företagsnivå revisionen ska ske, exempelvis arbetsplats, ort, region, affärsenhet, eller företaget som helhet.

I det fall de lokala parterna inte överenskommit om på vilken företagsnivå revisionen ska ske gäller följande. Lönerevisionen omfattar företaget i sin helhet om det inom det aktuella företaget finns en sådan tidigare praxis i samband med lönerevision. Saknas sådan tidigare praxis omfattar lönerevisionen ett arbetsställe/klubb.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

Steg 2 - Information *[Arbetsgivare + lokal Unionenklubb]*

Arbetsgivaren lämnar information till chefer och medarbetare om lönerevisionens fortsatta process och vilka steg den innehåller. Unionenklubben informerar sina medlemmar om detsamma. Det är en fördel om parterna kan samverka om informationen i denna del av löneprocessen då det skapar goda förutsättningar för en så bra lönevisionsprocess som möjligt.

Steg 3 - Det individuella lönesamtalet *[Chef + medarbetare]*

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren.

Det är viktigt att medarbetaren förstår hur lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka lönen.

Lönesamtalet bör innehålla:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

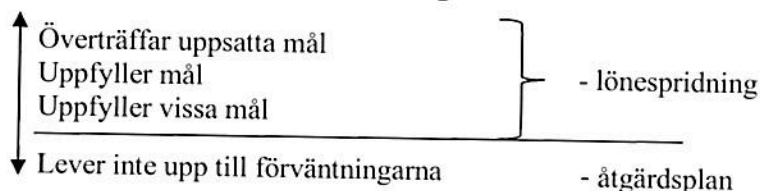
Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Unionen som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

En medlem som inte når upp till uppsatta mål kan få utebliven löneökning eller en löneökning som klart understiger motsvarande yrkeskategorier på företaget. Detsamma gäller för medarbetare som fått enklare arbetsuppgifter (t ex tidigare chef).

Åtgärdsplan

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen för denna. För dessa medlemmar ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och avstämningar.



Planen kan innehålla delmål och om arbetsgivare och medlemmen är överens kan löneökning ske vid uppfyllande av delmål. Åtgärdsplanen upprättas gemensamt av chef och medlem. Arbetsgivaren redovisar och diskuterar åtgärdsplanen med lokal facklig organisation, om parterna inte

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

kommer överens om annat. Åtgärderna i planen ska syfta till att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur och när uppföljningen ska ske. Utvärderingen görs av chef och medarbetaren. Om medlem så begär kan även facklig representant delta.

Slutlig utvärdering av åtgärdsplanen görs i anslutning till men före nästkommande års lönerevision. Har arbetsgivare och medarbetare inte kommit överens om löneökning vid uppfyllande av åtgärdsplan så görs en bedömning vid nästa lönerevision, först utifrån resultatet av åtgärdsplanen och därefter en bedömning av arbetsprestationen i övrigt enligt avtalets principer.

Åtgärdsplanen ska skriftligen dokumenteras. Se bifogat exempel på hur åtgärdsplanen kan utformas.

För att åtgärdsplanen ska kunna upprättas två år i rad krävs en överenskommelse mellan lokala parter.

I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

Steg 4 - Förhandling

[Arbetsgivare + lokal Unionenklubb]

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Unionen-klubben förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

Steg 5 - Information om resultat av löneförhandling *[Chef + medarbetare]*

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Steg 6 - Utvärdering

[Arbetsgivare + lokal Unionenklubb]

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Utvärdering ska ske i syfte att förbättra löneprocessen.

4 Förhandlingsordning där lokal Unionenklubb finns

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att komma överens.

Anmärkning

Lokala parter förutsätts träffa lokal överenskommelse om löneökningens nivå. En sådan överenskommelse kan innebära högre eller lägre löneökningar än vad som anges under "Löneökning" nedan.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas skall förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna träffa överenskommelse på nytt.

Lönerevisionstidpunkt

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Löneökning

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 2023-04-01 med 4,1 % respektive 2024-04-01 med 3,1 %.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

Lägstlöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 20 811 kronor den 1 april 2023 respektive 21 456 kronor den 1 april 2024.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 april 2023 uppgå till lägst 22 393 kronor respektive 23 087 kronor den 1 april 2024.

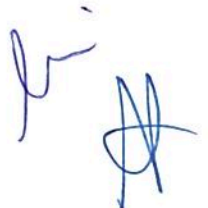
För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 3 månader. De lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2023 t o m 31 mars 2025.

TechSverige, arbetsgivarsektionen

Unionen



Bilaga 1 - Exempel på åtgärdsplan

Bakgrundsinformation	
Namn:	
Anst nr/Personnummer:	
Roll:	Nuvarande lön:
Chef:	
Organisatorisk placering:	

Motivering

Åtgärdsplan för en framtida positiv löneutveckling				
	Aktivitet	Ansvarig	Tidpunkt	Avstämt

Datum för uppföljningsmöten

Anteckningar från uppföljningsmöten

Underskrift		
Medarbetare	Chef	Datum
Namnförtydligande	Namnförtydligande	



Löneavtal för företag utan lokal Unionenklubb inom avtalsområde IT

1 Lönebildning och lönesättning

1.1 Övergripande principer

Löneökningarna utgår ifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, lönsamhet och medarbetarnas bidrag till att nå verksamhetens mål. Det är därför viktigt att det finns definierade och kommunicerade mål för såväl verksamheten som för medarbetaren.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Lönesättningen får inte vara godtycklig och samma värdering och tillämpning ska gälla för såväl kvinnor som män.

Löneökningsavtal

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

1.2 Principer och kriterier för den individuella lönesättningen

Lönesättningsprinciper

- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.

- Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk.
- Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.

Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

2 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen.

Löneprocessen sker på företagsnivå.

2.1 Föräldralediga

Omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.

2.2 Långtidssjukskrivna

Omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.

2.3 Medarbetare som anställts eller redan är lönesatta i kommande lönerevisions löneläge

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning eller medarbetaren genom omreglering av anställningsavtalet fått ny tjänst med högre lön, sex månader innan lönerevision eller senare, och de uttryckligen har

överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

3 Löneprocessen för företag utan lokal Unionenklubb

I företag som saknar lokal Unionenklubb sker löneutveckling för medarbetare i första hand genom samråd mellan chef och medarbetare. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild medarbetare i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal Unionenklubb.

Anmärkning 1

Saknas Unionenklubb inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan Unionenklubb inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda, i enlighet med p 4 b i Avtal om Samverkan och utveckling. Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

Anmärkning 2

För det fall Unionens regionkontor lämnat besked om att man avser agera lokal part hanteras löneprocessen enligt Löneavtal för företag med lokal Unionenklubb inom avtalsområde IT. Detta avser ej situationen som beskrivs i 4. Löneökning för enskild medarbetare.

Anmärkning 3

Parterna noterar att nedanstående löneprocess beskriven i steg 1-4 endast utgör rekommendationer för hur löneavtalets principer kan uppfyllas, när det saknas lokal Unionenklubb. Det betyder att företag kan genomföra löneprocessen på annat sätt.

Steg 1 - Information till medarbetarna [Företaget]

Parterna rekommenderar att företaget inleder löneprocessen med medarbetarmöte eller motsvarande, på det vis som bäst passar företagets förutsättningar. Mötets syfte bör vara att uppnå förståelse för löneprocessen och dess utfall samt informera om lönerevisionens fortsatta process och vilka steg den innehåller. I samband med ett sådant möte eller motsvarande kan företaget redovisa sina övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar inför lönerevisionen.

Steg 2 - Information till lönesättande chefer [Företaget]

Arbetsgivaren lämnar information till chefer om lönerevisionens fortsatta process och vilka steg den innehåller samt hur lönearbetet ska gå till.

Steg 3 - Det individuella lönesamtalet [Chef + medarbetare]

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren.

Det är viktigt att medarbetaren förstår hur lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka lönen.

Lönesamtalet bör innehålla:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

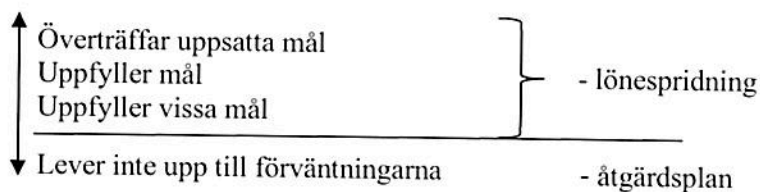
Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Unionen som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

En medlem som inte når upp till uppsatta mål kan få utebliven löneökning eller en löneökning som klart understiger motsvarande yrkeskategorier på företaget. Detsamma gäller för medarbetare som fått enklare arbetsuppgifter (t ex tidigare chef).

Åtgärdsplan

För de medlemmar som inte lever upp till förväntningarna ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och avstämningar samt skälen för denna.



Planen kan innehålla delmål och om arbetsgivare och medlemmen är överens kan löneökning ske vid uppfyllande av delmål. Åtgärdsplanen upprättas gemensamt av chef och medlem. Åtgärdsplanerna i planen ska syfta till att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur och när uppföljningen ska ske. Utvärderingen görs av chef och medarbetaren. Om medlem så begär kan även facklig representant delta.

Slutlig utvärdering av åtgärdsplanen görs i anslutning till men före nästkommande års lönerrevision. Har arbetsgivare och medarbetare inte kommit överens om löneökning vid uppfyllande av åtgärdsplan så görs en bedömning vid nästa lönerrevision, först utifrån resultatet av åtgärdsplanen och därefter en bedömning av arbetsprestationen i övrigt enligt avtalets principer.

Åtgärdsplanen ska skriftligen dokumenteras. Se bifogat exempel på hur åtgärdsplanen kan utformas.

För att åtgärdsplanen ska kunna upprättas två år i rad krävs en överenskommelse med medarbetarens lokala fackliga organisation.

I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

Steg 4 - Information om individuell löneutveckling [Chef + medarbetare]

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

4 Förhandlingsordning där lokal Unionenklubb saknas

Lönerevisionstidpunkt

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes med facklig organisation.

Löneökning för enskild medarbetare

Om medarbetare och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen i samtalet kan medarbetaren kontakta sin fackliga organisation som kan begära förhandling. Begäran om förhandling ska i så fall göras senast 14 dagar efter att medarbetaren fått förslag till ny lön.

Löneökning

Lokal part kan begära förhandling. Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 2023-04-01 med 4,1 % respektive 2024-04-01 med 3,1 %.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att komma överens.

Anmärkning

Lokala parter förutsätts träffa lokal överenskommelse om löneökningens nivå. En sådan överenskommelse kan innebära högre eller lägre löneökningar än vad som anges under "Löneökning" ovan.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

Lägstlöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 20 811 kronor den 1 april 2023 respektive 21 456 kronor den 1 april 2024.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 april 2023 uppgå till lägst 22 393 kronor respektive 23 087 kronor den 1 april 2024.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 3 månader. De lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2023 t o m 31 mars 2025.

TechSverige, arbetsgivarsektionen

Unionen

Best nr 6041 1604



Bilaga 1 - Exempel på åtgärdsplan

Bakgrundsinformation	
Namn:	
Anst nr/Personnummer:	
Roll:	Nuvarande lön:
Chef:	
Organisatorisk placering:	

Motivering

Åtgärdsplan för en framtida positiv löneutveckling				
	Aktivitet	Ansvarig	Tidpunkt	Avstämt

Datum för uppföljningsmöten

Anteckningar från uppföljningsmöten

Underskrift		
Medarbetare	Chef	Datum
Namnförtydligande	Namnförtydligande	

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

Övriga avtal på avtalsområdet

Förteckningen i Övriga avtal på avtalsområdet redigeras så att Omställningsavtal ersätts med Huvudavtalet.

Bilaga 5

Bilaga 5 – Anställningsformer (t o m 31 oktober 2017) utgår.

4:1:2 Nattvila får, efter att ha tillförts nedan anmärkning, följande lydelse.

4:1:2 Nattvila

I dygnsvilan, enligt 4:1:1, ska tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Vad gäller tiden mellan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet, med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

Anmärkning

TechSveriges och Unionens uppfattning är att det i IT-branschen är relativt vanligt förekommande med arbetsuppgifter som är undantagna reglerna om krav på nattvila mellan 00-05 enligt ovan.

Parterna har överenskommit om redaktionella ändringar av anställningsvillkor som följer:

3:3:1 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Anmärkningen till 3:3:1 redigeras så att allmän (visstid) ersätts med särskild (visstid) enligt nedan.

Anmärkning:

Medarbetare kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan här efter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

3:1:4 Medarbetare som fyllt 68 år eller efter 1 januari 2023 69 år

Redaktionella ändringar görs angående pensionsålder 69 år från 1 januari 2023 enligt nedan.

3:1:4 Medarbetare som fyllt 69 år

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

6:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Redaktionella ändringar görs angående pensionsålder 69 år från 1 januari 2023 enligt nedan.

Den som vid anställningens början uppnått 69 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden.

6:5:2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

Exempel på prisbasbelopp ändras till 2023 års nivå och per den 1 januari 2024 till 2024 års nivå:

Exempel 2023:

Prisbasbeloppet år 2023 är 52 500 kr.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 52\,500}{12} = 43\,750 \text{ kr}$$

7:1 Föräldralön

Redigeras så att Månadslönebegreppet med hänvisning till 6:1 i paragrafen återinförs samt byter ut lagen om allmän försäkring till Socialförsäkringsbalken. Samt disponerar om ordningen i paragrafen enligt följande:

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att medarbetaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

Ersättning utges för två sådana trettiodagarsperioder. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för sex trettiodagarsperioder.

Antal trettiodagarsperioder av föräldralön enligt nedan tabell:

Anställningstid vid företaget	1 år	3 år
Antal trettiodagarsperioder av föräldralön	2	6

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag enligt nedan. Avdraget baseras på 10 prisbasbelopp.

Vid tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av belopp enligt ovan.

Den föräldralön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Med månadslön i denna paragraf avses samma begrepp som i 6:1 Begreppen månadslön och veckoarbetstid.

Med basbelopp avses prisbasbelopp.

Avdrags/dag	
Månadslön om högst 10 x basbeloppet/12	$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
Månadslön över 10 x basbeloppet/12	$90\% \times \frac{10 \times \text{basbeloppet}}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{basbeloppet})}{365}$

Ersättning utges ej på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Ersättning utges för trettiodagarsperiod som infaller inom 24 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

3:3:4 Turordning vid personalinskränkning

Rubriken ändras i anpassningen efter ändringen av namnet på Bilaga 1 enligt nedan.

3:3:4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Bilaga 1 Turordning vid personalinskränkning

Ändras så att likalydande text från Omställningsavtalet ersätts med likalydande text från Huvudavtalet samt anmärkningar enligt följande.

Bilaga 1 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i Bilaga 1, §§ 1 och 2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i Bilaga 1, §§ 1 och 2.

§ 1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande

detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Anmärkningar (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande Huvudavtalet 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.

§ 2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och

avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

10. Giltighetstid

Uppdateras med datum enligt nedan.

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2023 t o m 31 mars 2025. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2023 - 31 mars 2025.



Ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling

Parterna har överenskommit om ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling som följer enligt nedan:

Tillfogas ändringar i tredje strecksatsen:

3. Förutsättningar för lokalt fackligt arbete

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den förtroendevalde även kan utgöra en viktig del i den personliga utvecklingen. Därför är det viktigt att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna åta sig fackliga uppdrag.

- Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla och behålla förtroendevalda med erfarenhet och hög kompetens.
- Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.
- Deltidsfackliga ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget. Parterna ser positivt på deltidfackliga uppdrag. Det är, i samband med att någon innehar ett fackligt uppdrag, viktigt att närmsta chef, medarbetare i samma enhet m. fl. får kännedom om vad det innebär att vara fackligt förtroendevald. Detta innefattar det fackliga uppdragets omfattning, hur uppdraget kan kombineras med det ordinarie arbetet, företagets rutiner för ansökan om ledighet m.m. Det är lämpligt att chef och medarbetare kontinuerligt har en dialog om dessa delar.
- Det är viktigt att löneutvecklingen för förtroendevalda inte blir lidande på grund av att de inte har samma möjligheter som övriga att satsa på sin yrkeskarriär.

Tillfogas ändringar i stycke 5, 7 och 9:

8. Arbetsmiljö

God arbetsmiljö och en arbetsorganisation som erbjuder möjligheter till personlig utveckling och ökat ansvar innebär betydelsefull stimulans för utvecklingen i företaget. Sunda och säkra arbetsplatser samt meningsfulla och utvecklande arbeten skapar bättre

arbetsförhållanden för de anställda med minskad frånvaro ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.

Häri ligger också att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ordnas så att de lämpar sig för alla anställda. Engagerade och delaktiga medarbetare är en viktig förutsättning för bra arbetsklimat, god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten.

En väl utvecklad arbetsorganisation som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov är ett viktigt medel att förebygga skadlig belastning och annan skadlig inverkan i arbetet.

Detta främjas av ett ledarskap med chefer som tar ett tydligt ansvar för en sund och säker arbetsmiljö och som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjlighet till påverkan.

Arbetsgivaren, som har huvudansvaret för arbetsmiljön, och de anställda samt de lokala fackliga organisationerna ska samverka i arbetet för en god arbetsmiljö. Detta gäller fysisk såväl som organisatorisk och social arbetsmiljö. Aktiva och kunniga medarbetare samt skyddsombud - och skyddskommitté där sådan finns - utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från att arbetsmiljön är en integrerad del i företagets verksamhet. Detta arbete genomförs på ett systematiskt sätt och kan ske bl a med hjälp av olika checklistor. I företag där system för kvalitetssäkring finns eller utvecklas kan det vara naturligt och rationellt att låta även detta omfatta delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I arbetsmiljöarbetet är det viktigt att arbetsgivaren känner till och tillämpar gällande föreskrifter. Arbetsgivaren bör vara uppmärksam på effekterna av till exempel övertidsarbete och hög arbetsbelastning samt vid behov vidta de åtgärder som behövs för att motverka ohälsa. Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning.

Kompetens i arbetsmiljöfrågor är viktig för ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Behövlig utbildning i erforderlig omfattning ges till chefer och representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De anställda ska informeras och vid behov utbildas i arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor.

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren verka för att chefer, medarbetare, arbetsmiljöombud och ledamöter i arbetsmiljökommittéer innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Utbildningsbehov i arbetsmiljöfrågor planeras och följs normalt upp i förekommande arbetsmiljökommitté eller där sådan saknas i dialog mellan ledning och arbetsmiljöombud. Om det bedöms lämpligt kan utbildning anordnas gemensamt.

