

## Avtalsområde: IT-avtalet inom IT&Telekomföretagen

*Arbetsgivare med hängavtal*

## Avtalet gäller 2020-11-01\* – 2023-03-31

**Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 29 månader fram till och med 2023-03-31.**

*\* Under våren 2020 påverkades Sverige likväl som övriga världen tydligt av Coronapandemin och den osäkerhet som pandemin medförde. Avtalsparterna fattade med det i bakgrunden beslut om att skjuta fram avtalsförhandlingarna och förlängde dåvarande kollektivavtal med sju månader. Förlängningen innebar att det tidigare avtalet fortsatt gälla med samma lydelse och innehåll.*

### 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 löneökningnivå för företaget.

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

- 2,9 % per 2020-11-01
- 1,8 % per 2022-04-01

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

- 19 117 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 19 461 kronor fr.o.m. 2022-04-01

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

- 20 671 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 21 043 kronor fr.o.m. 2022-04-01

## Nytt i löneavtalet

Arbetsgivaren och en medarbetare kan träffa överenskommelse om att medarbetaren inte omfattas av nästkommande lönerevision. En förutsättning för detta är att överenskommelsen träffas sex månader innan lönerevision eller senare. En sådan överenskommelse får endast träffas vid nyanställning eller om medarbetaren har ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran.

## 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 0,3 procent för 2020 samt 0,4 procent för 2022 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,1 procent vid avtalsperiodens utgång.

## Förändringar i allmänna villkor

### Åldersgränser

Avtalet har anpassats utifrån de lagändringar som har gjorts avseende anställningsskydd, socialförsäkringar och pensioner för att bidra till ett längre arbetsliv.

Förändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS, om åldersgränser trädde i kraft den 1 januari 2020. Lagändringarna innebär bland annat att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning t.o.m. utgången av den månad då man fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023). Rätten att kvarstå i anställning är tvingande och gäller oavsett vad som står i kollektivavtalet. Resterande regler kring åldersgränserna i LAS är dispositiva vilket innebär att parterna kan göra avsteg från dessa i kollektivavtal.

Nyheter i avtalet rörande åldersgränser är följande

### Åldersgränser avseende sjuklön

Möjligheten att avtala bort rätten till sjuklön från dag 15 när man anställs och är över 60 år har ändrats till 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023).

## **Aldersgränser avseende anställningens upphörande**

Uppsägningstiden för den som har fyllt 67 ersätts med regler för avbrytande av anställning för den som uppnått 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023).

I det nya avtalet avslutas anställningen, av arbetsgivaren eller medarbetaren, vid utgången av den månad då medarbetaren fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023) genom att man underrättar om detta skriftligt minst två månader i förväg. Efter det att man fyllt 68 år (eller 69 från 1 januari 2023) upphör anställningen en månad efter att man lämnat skriftlig underrättelse.

## **Semesterfrågor**

För anställningar som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid läggs ingen semesterledighet ut. Istället betalas intjänad semesterersättning i samband med anställningens upphörande.

## **Arbetstid**

En ny anmärkning införs som tydliggör att en individuell överenskommelse om att få högre lön och/eller extra semesterdagar istället för övertidsersättning enligt kollektivavtalets huvudregel inte utökar den ordinarie arbetstiden, samt att det är viktigt att chef och medarbetare har kontinuerlig dialog om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

## **Jämställdhet/likabehandling**

För att öka möjligheterna till ett mer jämställt arbetsliv utvecklas skrivningarna i Avtal om kompetensutveckling kring de insatser och den kompetensutveckling som kan behöva tillsättas för den som återgår i arbete efter föräldraledighet. Utgångspunkten är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.