

Avtalsområde: **Telekomavtalet 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:

- 19 119 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 19 463 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:

- 20 331 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 20 697 kronor fr.o.m. 2022-04-01

De fasta ersättningar som finns i allmänna villkor räknas upp med 2,9 % den 1 november 2020 och 1,8 % den 1 april 2022.

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.

Arbetstid

I avtalet införs tydliga regler kring uppsägning av individuella överenskommelser om extra semesterdagar istället för ersättning för varje arbetad övertidstimme. Om en medarbetare säger upp en sådan överenskommelse får denne istället ersättning enligt kollektivavtalets huvudregel.

En ny anmärkning införs som tydliggör att en sådan individuell överenskommelse inte utökar den ordinarie arbetstiden samt att det är viktigt att chef och medarbetare har kontinuerlig dialog om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

Samverkan och utveckling

I Avtal om samverkan och utveckling finns nya skrivningar kring utbildning i arbetsmiljöfrågor. Skrivningarna tar sikte på att personal i arbetsledande ställning samt arbetsmiljöombud och ledamöter i skyddskommittéer ska få erforderlig utbildning för uppdraget.

I samma avtal finns nya skrivningar kring arbetsgivarens ansvar för det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier. Detta ansvar omfattar även sexuella trakasserier från tredje man.

I samtliga fall har arbetsgivaren ett utredningsansvar om någon medarbetare uppger sig ha blivit sexuellt trakasserad i tjänsten.

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.