

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2023 – 31 mars 2025
Avtalsområde Telekom

Parter: TechSverige, arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer och Akavia

Datum: 12, 24 januari, 1, 8, 14, 22 februari, 8, 21 mars, 5 och 12 april 2023

Närvarande för: **TechSverige**
Einar Humlin
Lisa Eriksson

Delegation
Nina Jernemalm
Mikael Bäckström
Karin Wadström Sjöstedt
Mikael Olrog
Moa Rosén
Martin Stenmo
Kristina Ekengren

Sveriges Ingenjörer
Klara Söderström

Akavia
Jens Jansson

Delegation
Ulf Grönberg
Anders Wedebrand
Birgit Englund
Fredrik Jervfors
Göran Hallne
Jennie Rahm
Thomas Zeidler

Plats: Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm



- § 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde Telekom enligt **bilaga 1**.
- § 2 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 3 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.
- § 4 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.
- § 5 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 april 2023 med 4,1 % och den 1 april 2024 med 3,1 %.
- § 6 Parterna gör följande konstaterande avseende bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet vilket även gjordes i förhandlingarna 2010, 2012, 2013, 2016, 2017 och 2020.
- I allmänna anställningsvillkor konstaterar parterna att arbetsgivaren ska skapa förutsättningar för att arbetstidsförkortning skall kunna tas ut i ledighet. Arbetsgivaren skall inte regelmässigt neka uttag av arbetstidsförkortning enbart i syfte att neka uttag i tid.
 - Arbetsgivaren har skyldighet att informera om reglerna för arbetstidsförkortning. Om så inte skett och arbetstagare ej tagit ut sin arbetstidsförkortning under året utbetalas denna i kontant ersättning eller genom pensionsavsättning.
 - Det är den enskilt anställdes ansvar att begära uttag i ledig tid. Arbetstidsförkortning kan inte flyttas över till nästkommande år.

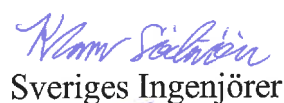


- § 7 Parterna är överens om att bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet ändras i första, tredje och fjärde stycket till 2023 och 2024.
- § 8 Parterna är överens om att, under avtalsperioden, se över skrivningen i allmänna villkor § 1 Avtalets omfattning angående undantag för medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken i syfte att utreda dess betydelse. Om parterna bedömer att skrivningen är obsolet ska den utgå ur allmänna anställningsvillkor under avtalsperioden.
- § 9 Lokala avtal som träffas med stöd av avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller med samma uppsägningstid och giltighetstid som detta, om inte de lokala parterna enats om annat.
- § 10 Parterna enas om att företag som idag omfattas av ITP-Tele pensionsplan fortsätter att tillämpa ITP-Tele med dess bilagor och tillhörande protokoll till och med 31 mars 2025 med oförändrad lydelse.
- § 11 Kollektivavtalet om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.
- § 12 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 20 april 2023



TechSverige
Arbetsgivaravdelningen



Sveriges Ingenjörer



Akavia

Bilaga 1 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning.....	4
§ 2 Övergripande mål för lönebildningen.....	4
§ 3 Löneprocessen.....	5
3.1 Parternas inledande arbete	5
3.2 Principer för den individuella lönesättningen.....	6
3.2.1 Lönesättningskriterier	7
3.3 Det individuella lönesamtalet	7
3.4 Förhandling	7
3.5 Utebliven löneökning /Utvecklingsplan	8
3.6 Utvärdering	8
§ 4 Förhandlingsordning.....	8
§ 5 Giltighetstid.....	9

Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde Telekom mellan TechSverige, arbetsgivarsektionen och Sveriges Ingenjörer och Akavia

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Akavia och i övrigt till PTK anslutna Saco-förbund som är anställda i företag anslutna till TechSverige, arbetsgivarsektionen – avtalsområde Telekom.

§ 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetstvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

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.

Produktivitetstveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medar-



betarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

§ 3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

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.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål. De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- 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 Akademikerförbundet
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.



Parterna kan även i samband med det inledande mötet diskutera möjliga löneökningar, löneökningens behov och förväntningar inför lönerevisionen.

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.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund 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.

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

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.

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.



3.2.1 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.

3.3 Det individuella lönesamtalet

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. Detta bör innehålla

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

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

3.4 Förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Akademikerföreningen förslag till nya individuella löner



för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

3.5 Utebliven löneökning/Utvecklingsplan

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommits.

Om medarbetaren anser att arbetsgivaren inte fullföljer överenskomna åtaganden i utvecklingsplanen kan på medarbetarens begäran lokal facklig organisation ta upp diskussion med arbetsgivaren avseende åtgärdsplanens kvalitet och fullföljande.

3.6 Utvärdering

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

- löneprocessen
 - lönesamtal
 - förhandlingsklimat
- i syfte att förbättra löneprocessen.

§ 4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

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 ånyo träffa överenskommelse.

För avtalsperioden 2023 - 2025 gäller följande. Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Akademiker-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 1 april 2023 med 4,1 % och 1 april 2024 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.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2023 till och med 31 mars 2025.

TechSverige, arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer
Akavia

6555 1704



Bilaga 2 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

§ 2 Mom 6 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Anmärkningen till 2.6 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 herefter 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.

§ 2 Mom. 10 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

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

§ 2 Mom. 10 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning



1

Texten i mom. 10.1 och mom. 10.2 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 mom. 10.1 och mom. 10.2.

Anmärkningar (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Anmärkning 1

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

Anmärkning 2

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren på begäran utfärda s.k. arbetsgivarintyg i enlighet med § 47 Lag om arbetslöshetsförsäkring.

Mom. 10.1

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.



2
KS

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 företräddas 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.

Anmärkning (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att även Seko anses vara den lokala arbetstagarparten i de nämnda avtalen samt den lokala arbetstagarorganisationen enligt anställningsskyddslagen även om PTK-L har bildats.

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

Mom. 10.2

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.

Anmärkning (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att Telekom-avtalet är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

§ 16 Giltighetstid

Uppdateras med datum enligt nedan.

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



4

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.


5
78