

Avtalsområde: **Innovationsföretagen** (fd Svenska Teknik & Designföretagen)

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

Löneökningar

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 ha 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:

- 18 970 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 19 311 kronor fr.o.m. 2022-04-01

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen för heltidstjänst uppgå till lägst:

- 20 292 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 20 657 kronor fr.o.m. 2022-04-01

Lönerevision i 2020 års lönenivå

En medlem som anställd efter 1 oktober 2019 och som fått sin lön satt i 2020 års lönenivå ska kunna ha en dialog med arbetsgivaren för att se över om hon/han kan få sin lön reviderad redan 2021 och inte behöva vänta till 1 april 2022.

Åldersgränser i löneavtalet

I löneavtalets tillämpningsanvisningar fanns det tidigare bestämmelser om att man var undantagen från löneavtalet vid fyllda 67 år respektive vid nyanställning efter fyllda 65 år. Dessa texter har utgått. Undantagen från löneavtalet blir istället den som fyllt 68 respektive 69 år från 2023.

Återgång efter föräldraledighet

Löneavtalet har fått en förstärkt skrivning för den som kommer tillbaka från föräldraledighet som innebär att arbetsgivaren och medlemmen ska samråda kring de insatser och den kompetensutveckling som behövs efter ledigheten. Utgångspunkten för samtalet är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling. Syftet med att föra in denna skrivning i löneavtalet är bl a att den som är föräldraledig inte ska missgynnas pga av den frånvaro från arbetsplatsen som föräldraledigheten medför och den är en del av Unionens strävan efter ett mer jämställt arbetsliv.

Flexpension

Flexpension infördes på avtalsområdet den 1 november 2017 med en avsättning för 2017 på 0,2 procent och 0,2 procent för 2018.

Under avtalsperioden fortsätter vi att bygga ut flexpensionen som ger högre tjänstepension och möjlighet att gå ner i arbetstid från 62 år.

Det nya avtalet innebär att ytterligare avsättningar ska göras med **0,7%**, 0,3% från 1 november 2020 och 0,4% från 1 april 2022. Vid avtalsperiodens slut kommer alltså den sammanlagda nivån för avsättningar till flexpension att ligga på 1,1%.

Premien till flexpension betalas in månadsvis av din arbetsgivare som en kompletterande pensionspremie till ITP-planen (ITP1 eller ITPK).

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

Avtalet har haft en möjlighet att avtala bort rätten till sjuklön från dag 15 när man anställs och är över 60. Denna möjlighet finns kvar men i det nya avtalet har åldersgränsen för när sådan överenskommelse är möjlig flyttats till 68 år respektive 69 från 1 januari 2023.

Åldersgränser avseende anställningens upphörande

Tidigare har det funnits en sk avgångsskyldighet vid 67 år i avtalet. Anställningen upphörde då automatiskt när man fyllde 67. I det nya avtalet avslutas anställningen, av arbetsgivaren eller tjänstemannen, vid utgången av den månad då tjänstemannen fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023) genom att man underrättar om detta skriftligt två månader i förväg.

Efter att man fyllt 68 år (eller 69 från 1 januari 2023) upphör anställningen en månad efter att man lämnat skriftlig underrättelse. Dessutom utgår regeln om att uppsägningstiden minskar till en månad från att man fyllt 67 år.

Arbetstid

En ny anmärkning har införts gällande medlemmar som avtalat bort sin rätt till övertidsersättning. Syftet är att förtydliga innebörden av sådan överenskommelse. Av anmärkningen framgår att bortavtalad rätt till övertidsersättning inte innebär att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre arbetstidsmått, men också att sådan medarbetare kan behöva utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.