

Avtalsområde TTA - Tekniktjänstearbetsgivarna

År 2 i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31

Vi är inne i en treårig avtalsperiod där de flesta villkor och regleringar gäller för hela perioden. Det som kan skilja sig från år till år är till exempel nivåer kopplat till lön och avsättning till deltidspension. Nedan ser du vad som gäller för ditt avtalsområde under år 2 (2018-04-01 – 2019-03-31) i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31.

Din 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 finns i avtalet ska först användas om parterna lokalt inte kommer överens om en löneökningnivå för företaget.

Om parterna inte lyckas träffa överenskommelse om annat gäller för medlemmarna i Unionen under avtalsperioden ett utrymme för löneökningar om **6,1 %**. Procentsatsen för avtalsperioden ska delas med antalet revisioner, dvs med tre.

Lägsta månadslöner

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

- 17 702 kronor fr.o.m. 2017-04-01
- **18 056 kronor fr.o.m. 2018-04-01**
- 18 417 kronor fr.o.m. 2019-04-01

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

- 18 936 kronor fr.o.m. 2017-04-01
- **19 315 kronor fr.o.m. 2018-04-01**
- 19 701 kronor fr.o.m. 2019-04-01

Om ditt företag vid införandet av deltidspens utlovat kompensation till den som avstår avsättning till deltidspension med motsvarande nivå som lönepåslag istället är det viktigt att säkerställa att en sådan kompensation inte finansieras av eller på annat sätt påverkar avtalat löneutrymme.

Deltidspension (flexpension)

Deltidspension (flexpension) finns på avtalsområdet från och med den 1 november 2017. Avsättningen i form av premien för deltidspension är per den 1 april 2018 0,2 % vilket innebär att den totala avsättningen uppgår till 0,5 %. Målsättningen är att bygga ut premien för deltidspension till 2 % utöver nuvarande avsättningar till din tjänstepension.

Premien till deltidspension betalas in månadsvis av din arbetsgivare som en kompletterande pensionspremie till ITP-planen (ITP1 eller ITPK). Den förstärkta möjligheten att gå ner i arbetstid i pensioneringssyfte gäller från 62 års ålder.

Anställningsformer

Vissa justeringar av reglerna om visstidsanställningar har gjorts. Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och högst 24 månaders anställningstid under en treårsperiod.

Fram till den tidpunkt tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget kan tjänstemannen respektive arbetsgivaren avsluta en visstidsanställning genom att skriftligen underrätta motparten. Anställningen upphör en månad efter den skriftliga underrättelsen.

Beredskap

Parterna har enats om ett nytt beredskapsavtal som bättre beskriver hur beredskapstjänstgöring kan se ut idag, och med de utmaningar och möjligheter dagens tekniska hjälpmedel ger oss. Vi tydliggör i avtalet att när en tjänsteman ska vara tillgänglig för att utföra arbete, även om det är på distans och via mobilt verktyg, så ska denna tillgänglighet ersättas på skäliga nivåer. Vi höjer också ersättningen för fredagens kväll, så att den likställs och lyfts upp till övriga helgens nivåer.

Förändringar i arbetstidsavtalet

Övertid

De förändringar som gjorts i arbetstidsavtalet berör enbart övertidsarbete. Antal timmar en tjänsteman får arbeta övertid per månad har ändrats till 50 timmar i genomsnitt över en rullande tremånadersperiod, dock max 100 timmar under en enskild månad. Antalet övertidstimmar som kan återföras till övertidsutrymmet ändras till 100 timmar på ett kalenderår och utrymmet för allmän övertid har utökats till 175 timmar på ett kalenderår.

Arbetsgrupper

De arbetsgrupper som tillsattes under 2016 för likabehandling respektive arbetsmiljö kommer att fortsätta sitt arbete. Detta arbete kommer också att resultera i användbart material för lokala parter på flertalet områden, som exempelvis en praktisk handledning gällande likabehandlingsfrågor som planeras vara klar och spridas under 2018.

Förändringar i förhandlingsordning (gäller från 2017-09-01)

Under avtalsförhandlingarna 2017 enades parterna om en justering av förhandlingsordningen gällande fristerna för att begära central förhandling om ogiltighetsförhandlingar.

Den nya formuleringen lyder:

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Avtalet har ändrats så att det står ska där det tidigare stod bör, vilket innebär att vi måste vara mer uppmärksamma när sådana förhandlingar avslutas så att medlemmarna inte lider rättsförluster.

Det är därför viktigt att klubbar hör av sig till Unionen vid denna typ av förhandlingar så att man säkerställer att fristerna upprätthålls. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Reglering gällande den kortare fristen vid ogiltighet trädde i kraft 1 september 2017 och vi vill härmed passa på att påminna om detta.

Vad gäller för mig som har klubb på arbetsplatsen

För dig som har klubb, ”lokal part”, hanterar klubben alla förhandlingar och typer av inflytande frågor på arbetsplatsen. Det är klubben som förhandlar fram de lokala avtalen som kan utgå ifrån det centrala avtalet. Det bästa sättet att påverka klubbens arbete är att delta på de medlemsmöten som klubben arrangerar.

Vad gäller lönerevisionen är det klubben som inleder och avslutar den förhandlingen, men du har förstås rätt till ett eget lönesamtal och att arbetsgivaren tydliggör för dig vad din lön grundar sig på och vad du kan göra för att öka den.

Vad gäller för mig som saknar klubb på arbetsplatsen

Som medlem i Unionen inom TTA-avtalets område har du, även när klubb och lokala fackliga företrädare saknas på arbetsplatsen, rätt till ett lönesamtal och lönerevision i enlighet med principerna i Unionens löneavtal.

Om du och din chef inte kan komma överens om din nya lön bör du snabbt kontakta ditt regionala Unionenkonto för att få hjälp i frågan. En begäran om förhandling med din arbetsgivare ska då göras inom 14 dagar från det att du fått förslag till ny lön. Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal företrädare för Unionen.

En egen Unionenklubb är det bästa sättet att få vara med och påverka på arbetsplatsen. Ni får exempelvis möjlighet att medverka och påverka vid förhandlingar, koll på företagets framtidsplaner, och kan bidra med idéer och förslag på förändringar och förbättringar i verksamheten. Med klubb på arbetsplatsen väljer medlemmarna vilka som ska vara deras företrädare. De som har valts kallas förtroendevalda. Om företaget har kollektivavtal gäller förtroendemannalagen som ger de fackliga företrädarna rätt att utbilda sig för uppdraget och ägna sig åt fackligt arbete på betald arbetstid.

Läs mer på unionen.se/fortroendevald/klubb om hur det går till att bilda en Unionenklubb.