

Avtal 2017: Avtalsområde **Almega Tjänsteföretagen call/contactcenter- och marknadsundersökningsföretag**

Nya avtalet 2017-11-01 – 2020-10-31

Unionen har tecknat ett treårigt avtal för ditt avtalsområde. Avtalet ger förutsättningar för fortsatta reallöneökningar och utöver löneökningarna har du i tjänstesektorn nu också möjlighet att få avsättning till flexpension. Mer information hittar du i "Avtalsnytt om flexpension 2017" på ditt avtalsområdes sida på unionen.se. Det tredje avtalsåret i avtalsperioden är uppsägningsbart.

Din lön

Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2,0 procent per 2017-11-01
- 1,8 procent per 2018-11-01
- 2,3 procent per 2019-11-01

Avtalsperioden är på 36 månader, 2017-11-01 till 2020-10-31.

Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt **20** år uppgå till lägst:

- 17 170 kronor fr.o.m. 2017-11-01
- 17 479 kronor fr.o.m. 2018-11-01
- 17 881 kronor fr.o.m. 2019-11-01

Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt **24** år uppgå till lägst:

- 19 895 kronor fr.o.m. 2017-11-01
- 20 253 kronor fr.o.m. 2018-11-01
- 20 719 kronor fr.o.m. 2019-11-01

Förstärkt löneprocess

Sedan 2014 finns en förstärkt löneprocess i avtalet. Det innebär bland annat att det finns krav på att årliga utvecklings- och lönesamtal genomförs och dokumenteras. I samtalen ska din individuella utveckling och prestation diskuteras och ligga till grund för lönesättningen.

Medarbetare som ej har uppfyllt uppsatta mål kan under enstaka år få noll eller en ringa löneökning. Om det sker har medlemmen rätt till en åtgärdsplan där kompetensutveckling och/eller andra åtgärder planeras och genomförs för att fortsättningsvis ges förutsättningar till en positiv löneutveckling. För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd skall arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation

Flexpension

Avsättningar kommer göras från 1 november 2017 om 0,2 % och ytterligare 0,2 % från 1 November 2018 vilket ger ett totalt värde om 0,4 % under avtalsperioden. Premien till flexpension kommer att betalas in månadsvis av din arbetsgivare som en kompletterande pensionspremie till ITP-planen (ITP1 eller ITPK). Nivån kommer därefter över tid att byggas ut tills dess att målet om 2 % i extra avsättningar till din flexpension är uppnått. Från 1 november 2017

införs också en förstärkt möjlighet att gå ner i arbetstid i pensioneringssyfte från 62 års ålder.

Nytt om anställningsformer

I samband med förhandlingarna om flexpension förhandlades flera stora förändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor. En viktig förändring är att det på avtalsområdet från den 1 november införs förändringar i reglerna om anställningsformer. Dessa innebär att de lokala parterna kan träffa skriftlig överenskommelse att vid en 832- anställning så kan de 832 timmarna utökas till maximalt 1400 timmar. Sådan överenskommelse kan avse en eller flera anställningar för en eller flera individer. Detta innebär att kommer de lokala parterna ej överens om det så har man ingen rätt att utöka timmarna till maximalt 1400 timmar, oavsett om de berörda medlemmarna/medarbetarna vill det. Provanställning kan av både arbetsgivaren och tjänstemannen avbrytas före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg är även det en ny reglering i anställningsformer.

Nytt om beredskap

Regleringen av beredskap innebär att det finns tre olika typer av beredskapstjänst:

Beredskapstjänst A som innebär att tjänstemannen via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att tjänstemannen behöver inställa sig på någon angiven plats.

Beredskapstjänst B innebär att tjänstemannen ska inställa sig på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.

Beredskapstjänst C innebär att tjänstemannen ska inställa sig i hemmet för att utföra arbete.

Avtalet reglerar bland annat ersättningsnivåer för de olika beredskapstyperna, miniminivåer för längden på beredskapspass och riktlinjer för inställelsetider.

Förhandlingsordning

Parterna har i samband med flexpensionsöverenskommelsen kommit överens om en ny enhetlig förhandlingsordning för samtliga avtalsområden inom Almega. Denna börjar gälla 1 november 2017.

Arbetsgrupper

Parterna har identifierat ett gemensamt intresse av att omforma löneavtalet så att det främjar individuell och differentierad lönesättning. Inom ramen för arbetsgruppen ska parterna bland annat se över de

begrepp som idag finns i avtalet samt tillämpningen av dessa, så att de blir logiska och enkla att förstå i syfte att underlätta för företag, förtroendevalda och medlemmar i löneprocessen. För arbetet ska en projektplan upprättas som ska vara färdigställd den 16 januari 2018. Projektplanen ska innehålla tidsbestämda aktiviteter och avstämningstillfällen. Parterna ska senast den 1 juli 2018 enats om ett nytt löneavtal att gälla från den 1 november 2018. Skulle det vara så illa att man inte kan enas om ett nytt löneavtal fortsätter det nuvarande löneavtalet att gälla i alla delar även för resterande period 2018-11-01 t o m 2020-10-31.

Almega och Unionen är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som, under den senare delen av avtalsperioden, verkar för att ta fram ett partsgemensamt material med tips och råd kring arbetsmiljö. Materialet ska syfta till att ge vägledning i och öka kunskap om hur man kan arbeta med och förbättra arbetsmiljön i Callcenterbranschen utifrån dess förutsättningar, utveckling och förändring över tid. Det ska tas fram både utifrån medarbetarnas behov samt med företagets verksamhet i åtanke. Arbetet ska bedrivas i nära samarbete med företag och förtroendevalda.

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 för mig som saknar klubb på arbetsplatsen

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.