

Avtalsområde **Almega Vårdföretagarna Dentallaboratorier**

Sista året i avtalsperioden 2017-07-01 – 2020-06-30

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 flexpension. Nedan ser du vad som gäller för ditt avtalsområde under år 3 (**2019-07-01 – 2020-06-30**) i avtalsperioden 2017-07-01 – 2020-06-30.

Din lön

Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2,0 procent per 2017-07-01
- 1,8 procent per 2018-07-01
- **2.3 procent per 2019-07-01**

Lägsta löneökning och individgaranti

- Det finns ingen individgaranti i kronor i avtalet men varje medlem har rätt att få veta på vilka grunder lönen sätts och ha ett lönesamtal varje år. Den som inte får en lönehöjning har rätt till en åtgärdsplan.

Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd som gått tandteknikerprogrammet uppgå till lägst:

- 19 596 kronor fr.o.m. 2017-07-01
- 19 949 kronor fr.o.m. 2018-07-01
- **20 408 kronor fr.o.m. 2019-07-01**

Lägstalöner är ett skydd för den som är helt ny på arbetsmarknaden. Enligt lönestatistik är de vanligaste lönerna för privatanställda tandtekniker 29 950 kr – 32 300 kr per månad.

Nytt partsgemensamt stödmaterial

Unionen har tillsammans med din arbetsgivares organisation Almega tagit fram ett konkret stödmaterial som gäller lönesamtalet chef-medarbetare. Stödmaterialen innehåller bl a vilka faktorer som kan påverka din individuella löneökning.

Du hittar stödmaterialen på vår hemsida (på samma ställe som du hittar ditt kollektivavtal). Eftersom arbetsgivarens organisation också står bakom orden, kan du även fråga din arbetsgivare om och hur de har tänkt använda sig av dessa stödmaterial hos er.

Övrigt lön

Arbetsgivaren är skyldig att följa avtalet om en utvecklad process för lönebildningen, både i förhållande till dig som enskild medlem och gentemot eventuell lokal Unionen-klubb eller Unionen-arbetsplatsombud (om detta finns på din arbetsplats). Gentemot dig som enskild ska arbetsgivaren hålla individuella utvecklings- och lönesamtal. Letar du upp ditt kollektivavtal på Unionens hemsida, finns i löneavtalet en närmare beskrivning av vad respektive samtal bör innehålla, samt vilka övriga ramar för lönesättningen på företagen som gäller; exempelvis löneprinciper, lönekriterier och datum att förhålla sig till.

Obekväm arbetstid och beredskap

Ersättning för förskjuten arbetstid höjs med samma procent som lönerna. Beredskapsersättning har införts som innebär ersättning för att vara tillgänglig för arbete utanför arbetstid. När arbete utförs under beredskap ger det övertidsersättning.

Flexpension/deltidspension

Flexpensionen är nu 0,4 % av lönen. Premien till flexpension kommer att betalas in månadsvis av din arbetsgivare som en kompletterande pensionspremie till ITP-planen (ITP1 eller ITPK). Det ger på sikt högre tjänstepension med tusentals kronor varje månad.

Den förstärkta möjligheten att gå ner i arbetstid i pensioneringssyfte gäller från 62 års ålder.

Arbetstidsregler

Det har skrivits in i avtalet att Arbetstidslagen gäller.

Högsta möjliga ordinarie arbetstid har höjts från 45 till 50 timmar per vecka.

Arbetstidsreglerna förändrades efter krav från arbetsgivarna som behöver mer flexibilitet för att klara branschens utmaningar. Veckoarbetstiden kan bli 50 timmar vid högsäsong och 30 timmar vid lågsäsong, men ska alltid vara 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt. Arbetstidslagen ger rätt till 11 timmars nattvila och 36 timmars veckovila även under högsäsong. Den totala arbetstiden inklusive övertid får inte vara mer än 48 timmar per vecka i genomsnitt under fyra månader.

Arbetsgivaren har ingen rätt att schemalägga arbete på lördag eller söndag utan överenskommelse med den enskilde medarbetaren. Övertidsersättning för lördag, söndag, helgdag samt efter kl. 20.00 alla dagar är 224 procent av timlönen.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö anger att arbetsgivaren är skyldig att vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos dig som anställd. Långa arbetspass är ett av de exempel som tas upp som kan medföra risker för ohälsa hos arbetstagaren.

Vidare står i föreskriften att arbetsgivaren särskilt bör uppmärksamma möjligheterna till återhämtning och att arbetsgivaren även bör ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor.

Arbetsgivaren är skyldig att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljölagen.

Om arbetsbelastningen blir för hög ska närmaste chef tillfrågas om vilka åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att uppfylla 12 § i föreskriften och göra en riskbedömning. Om det inte leder till resultat kan arbetsmiljöombudet/skyddsombudet kontaktas. Finns det inget arbetsmiljöombud kan Unionens regionkontor kontaktas hjälp med att åtgärda en för hög arbetsbelastning.

Karensdag blev karensavdrag 1 jan 2019

Från och med den 1 januari 2019 ändrades både Sjuklönelagen och Socialförsäkringsbalken så att den tidigare karensdagen avskaffades. I stället infördes en annan karens som ska vara mer lika för alla. I samband med detta behövde därför även kollektivavtalen ändras. Numera gäller att karensavdrag vid sjukdom görs med ett avdrag som ska motsvara 20 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

För dig som arbetar med jämn arbetstidsförläggning, t.ex. 8 timmar per dag under 5 dagar per vecka vid heltid, innebär det därmed ingen direkt förändring om du är sjuk hela första dagen. För dig som har ett längre arbetspass den första sjukdagen innebär det däremot att du slipper få karens för hela passet. Å andra sidan, för dig som har ett kortare arbetspass inplanerat första sjukdagen eller om du är sjuk endast del av dag, så fortsätter din karens några timmar in på nästa dag om du är sjuk då.

Vad gäller för mig som har klubb på arbetsplatsen

För dig som har klubb hanterar klubben alla förhandlingar och inflytande frågor på arbetsplatsen. 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. Det går också bra att välja ett eller flera arbetsplatsombud. 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 eller arbetsplatsombud 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.

Även medlemmar har rätt till facklig information på betald arbetstid 3 timmar per år enligt Utvecklingsavtalet. Läs mer på unionen.se/fortroendevald/klubb om hur det går till att bilda en Unionenklubb.