

ORIGINAL

PROTOKOLL**KOLLEKTIVAVTALSFÖRHANDLING**

Bransch	G - Personlig assistans
Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor under perioden 2017-07-01 - 2020-06-30
Parter	Föreningen Vårdföretagarna Svenska Kommunalarbetareförbundet
Tid	2017-05-02 - 2017-09-07
Plats	Almegas lokaler i Stockholm
Närvarande för	Föreningen Vårdföretagarna Daniel Andersson, Per Östlund, Zeinab Daugaard, Anastasia Georgiadou, Jonny Håkansson, Ola Hålen, Fredric Käll, Maria Nyström, Sofia Nilsson Svenska Kommunalarbetareförbundet Johan Ingelskog, Lenita Granlund, Margaretha Johansson, Marie Boström, Emma Ölmebäck, Anette Rönnberg, Daniel Savander, Heidi Dahlström, Joacim Ljadas, Mattias Nyström, Samuel Savander, Sanna Edin Berg, Christer Ström, Anders Sandström
Justerare	Daniel Andersson Lenita Granlund

§ 1 Parterna är överens om att prolongera kollektivavtalet mellan Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet 2017-07-01 - 2020-06-30 med de ändringar som framgår av bilagorna 1 - 2.

§ 2 Detta kollektivavtal gäller under perioden 2017-07-01 - 2020-06-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.

Endera parten har rätt att säga upp kollektivavtalet att upphöra 2019-09-30. Skriftlig uppsägning ska vara motparten tillhanda senast 2019-01-31.



- § 3 Parterna enas om löner för perioden 2017-07-01 - 2020-06-30 enligt bilaga 1.
- § 4 Parterna enas om ändringar i de allmänna anställningsvillkoren enligt bilaga 2.
- § 5 Särskilda ersättningar (OB-tid, förskjuten arbetstid, jour, beredskap, restid) höjs med 2,2% 1/10 2017, 2,0% 1/10 2018, 2,3% 1/10 2019 (med undantag för OB-tid D vilken höjs med 1,9% 1/10 2019) enligt bilaga 3.
- § 6 Parterna tillsätter en arbetsgrupp för att påverka externa förutsättningar för personlig assistans av hög kvalitet. Syftet är att skapa förutsättningar för en långsiktigt hållbar bransch. Direktiven till arbetsgruppen anges i bilaga 4.
- § 7 Parterna tillsätter en arbetsgrupp för att utreda förutsättningar för införandet av månadslön som huvudregel i avtalet. Direktiven till arbetsgruppen anges i bilaga 5.
- § 8 Förhandlingen förklaras avslutad.

Föreningen Vårdföretagarna



Daniel Andersson

Svenska Kommunalarbetareförbundet



Lenita Granlund

Löneavtal för perioden 2017-07-01 - 2020-06-30

1. Lönehöjning under perioden 2017-10-01 – 2018-09-30

Ett allmänt utrymme beräknas med 535 kronor för varje heltidsanställd den 2017-09-30. För deltidsanställd omräknas bidraget till potten i proportion till arbetstidsmättet.

1.1 Lönehöjning för perioden 2018-10-01 – 2019-09-30

Ett allmänt utrymme beräknas med 548 kronor för varje heltidsanställd den 2018-09-30. För deltidsanställd omräknas bidraget till potten i proportion till arbetstidsmättet.

1.2 Lönehöjning för perioden 2019-10-01 – 2020-06-30

Ett allmänt utrymme beräknas med 559 kronor för varje heltidsanställd den 2019-09-30. För deltidsanställd omräknas bidraget till potten i proportion till arbetstidsmättet.

2. Omfattning

Lönerevisionerna under 1 omfattar anställd som börjat sin anställning vid företaget senast den 2017-09-30.

Lönerevisionerna under 1.1 omfattar anställd som börjat sin anställning vid företaget senast den 2018-09-30.

Lönerevisionerna under 1.2 omfattar anställd som börjat sin anställning vid företaget senast den 2019-09-30.

2.1 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej anställd som den 30 september 2017 (lönerevision 1). Eller 30 september 2018 (lönerevision 2) eller 30 september 2019 (lönerevision 3),

- ej har fyllt 18 år
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att hen har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att hen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Anställd som 30 september 2017 (lönerevision 1), 30 september 2018 (lönerevision 2), 30 september 2019 (lönerevision 3)

är tjänstledig för minst 3 månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När den anställde återkommer i tjänst skall lönen fastställas efter samma normer som gällt för samtliga anställda vid företaget enligt detta avtal.

2.2 Anställda som slutat sin anställning

Om en anställd slutat sin anställning den 30 september 2017 (lönerevision 1), 30 september 2018 (lönerevision 2), 30 september 2019 (lönerevision 3)

eller senare och ej har fått lönehöjning ska hen till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att den anställde vid företaget har underrättats om att

lönerevisionen är genomförd. Om den anställde försummar detta medför detta ej längre någon rätt till engångsbelopp för hen.

2.3 Anställningsavtal

Om företaget och den anställde har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen skall gälla oberoende av 2017, 2018, eller 2019 års lönerevision ska vederbörande ej omfattas av detta löneavtals lönerevision för respektive år.

Om överenskommelse träffats om att inkludera ersättningar för övertid, mertid, restid, beredskap, jour och ob i lönen bör dessa beaktas i samband med lönerevisionen.

2.4 Redan genomförd lönerevision

Parterna är eniga om att löneavtalets fastställda tidsfrister ska följas. Om detta inte sker kan det innebära kollektivavtalsbrott samt eventuell skadeståndsskyldighet. Dubbla lönerevisioner genomförs dock inte.

2.5 Retroaktiv omräkning

I de fall som detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller att sjuk- och tjänstledighetsavdrag ska omräknas individuellt och retroaktivt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för de anställda vid företaget såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje anställd.

3. Lägsta lön

Lön för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 19 år ska under avtalsperioden uppgå till 18343 kronor från och med 2017-10-01, uppgå till 18710 kronor från och med 2018-10-01 samt uppgå till 19140 kronor och från och med 2019-10-01.

Förhandlingsordning

1. Gemensamma utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar. Endast därigenom skapas uthålliga förutsättningar för en real löneutveckling.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden och arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens arbetsprestation och duglighet.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att arbetstagaren kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter. Detta bör ge utslag i den individuella lönesättningen.

En väl diskuterad och väldefinierad lönepolitik är en förutsättning för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män skall ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

För äldre anställda gäller samma principer som för yngre.

2. Lönesamtal

Parterna är överens om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneförhandlingsprocess.

Syftet med lönesamtalen är bland annat att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som skall vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för den enskilde.

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att göra de lönebildande kriterierna väl kända för arbetstagaren innan lönesamtal genomförs.

I de fall där medlem i Svenska Kommunalarbetareförbundet, inte erhåller godtagbar löneförhöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan det aktuella företaget och den anställde om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

3. Förhandlingarnas genomförande

Kommunal ska till företaget senast den 31 oktober 2017, 15 augusti 2018 samt 15 augusti 2019 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och på behörig förhandlare.

Om överenskommelse gjorts om att lönen inkluderar tillägg enligt paragraf 6 moment 1.1 så ska detta anges i underlaget.

Företaget ska senast den 30 november 2017, 31 augusti 2018 samt 31 augusti 2019 till den anställde eller den behörige förhandlaren lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utges till berörda anställda.

Om den lokala arbetstagarorganisationen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den meddelade lönesättningen skall meddelande härom med revisionsförslag inlämnas till företaget senast den 15 december 2017, 15 september 2018 samt 15 september 2019. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska vara avslutade senast den 30 december 2017, 30 september 2018 samt 30 september 2019.

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från de ovan angivna punkterna i förhandlingsordningen.

Om den lokala förhandlingen ej leder till uppgörelse får frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Föreningen Vårdföretagarna eller Svenska Kommunalarbetareförbundet senast den 15 januari 2017, 15 oktober 2018 samt 15 oktober 2019. Det ankommer därefter på de centrala parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för central förhandling.

FÖRÄNDRINGAR I DE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOREN

Följande avtalsbestämmelser får ny lydelse att gälla från och med 2018-01-01:

§4 Mom 4 A Anställningens upphörande

Anmärkning

Efter sex månaders anställningstid hos brukaren gäller vid avbrytande av assistents anställning att:

I de fall assistenten inte längre fungerar tillsammans med brukaren skall arbetsgivaren undersöka möjlighet att erbjuda assistenten anställning hos annan brukare inom avtalsområdet.

Arbetsgivaren ska undersöka och ange orsaken som ligger till grund för beslutet att anställningen ska upphöra.

Avslut av anställning får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan beslut om att avsluta anställningen.

Arbetsgivaren ska innan uppsägning vidtas efterhöra samt dokumentera arbetstagarens uppfattning av det som är orsaken till arbetsgivarens beslut om att anställningen ska upphöra. Om möjligt ska arbetsgivaren söka undanröja orsaken till problemet.

Anmärkning:

Regeln gäller från 2018-01-01

§ 6 Mom 1.1 Lönesättning vid nyanställning

Den överenskomna lönen kan efter överenskommelse även inkludera ersättningar för övertid, mertid, restid, beredskap, jour och ob.

Sådana överenskommelser ska vara skriftliga och det ska framgå av överenskommelsen hur assistenten kompenseras för övertid, mertid, restid, beredskap, jour eller ob.

Överenskommelser enligt ovan gäller tillsvidare och bör beaktas i samband med lönerevisionerna (se löneavtalet bil 1 punkt 2:3). Om en part vill att en sådan överenskommelse ska upphöra, ska den andra parten underrättas senast 2 månader dessförinnan.

Regeln gäller nyanställda från 2018-01-01

Anhöriganställda enligt detta avtal omfattas inte av denna regel.

Bilaga 3

§ 10

Ersättning vid tjänstgöring på s k OB-tid respektive förskjuten arbetstid**Mom 1 Allmänt**

Personlig assistent som tjänstgör på obekvämtid erhåller tillägg till lönen om inte annat överenskommit enligt mom 3. Vid overtidsarbete, arbete under jour och beredskap eller om ersättningen uttryckligen ingår i lönen utges ej ob-tillägget.

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning utges per timme inkl semester-/lön/ersättning med:

A

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 18.00 dag före långfredagen till kl 07.00 dagen efter annandag påsk.

Tid från kl 18.00 dag före pingstafton eller midsommarafton till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagsaftonen.

Tid från kl 18.00 dag före julafton eller nyårsafton till kl 07.00 vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.

Ersättning från 2017-10-01 utges med 105:03 kronor

Ersättning från 2018-10-01 utges med 107:13 kronor

Ersättning från 2019-10-01 utges med 109:59 kronor

B

(Dock ej fall som ersätts enligt A).

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 00.00 till kl 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Tid från kl 16.00 till kl 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen eller Alla helgons dag.

Tid från kl 00.00 till kl 07.00 måndag, eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi Himmelfärdsdag eller nationaldagen.

Tid från kl 19.00 till kl 24.00 fredag som inte omfattas av ersättning enligt ovan.

Ersättning från 2017-10-01 utges med 52:47 kronor

Ersättning från 2018-10-01 utges med 53:52 kronor

Ersättning från 2019-10-01 utges med 54:75 kronor

C

(Dock ej fall som ersätts enligt A eller B).

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 00.00 till kl 06.00 tisdag till fredag.

Ersättning från 2017-10-01 utges med 42:54 kronor

Ersättning från 2018-10-01 utges med 43:39 kronor

Ersättning från 2019-10-01 utges med 44:39 kronor

D

(Dock ej fall som ersätts enligt A eller B).

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag.

Ersättning från 2017-10-01 utges med 21:08 kronor

Ersättning från 2018-10-01 utges med 21:50 kronor

Ersättning från 2019-10-01 utges med 21:91 kronor

Mom 3:1 Annat schema

Beordras heltidsanställd respektive deltidsanställd med en genomsnittlig arbetstid om lägst 16 timmar per vecka och som tjänstgör enligt visst schema att tjänstgöra enligt annat schema ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid.

Detsamma gäller då arbetstiden i det egna schemat förskjuts eller vid ändrad fridagsförläggning.

Ändring enligt ovan ska ske senast dagen före den avsedda ändringen.

Lönetillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat utges under tio dagar från tillsägelsen med 16:20 kronor per timme f o m 2017-10-01, med 16:52 kronor per timme f o m 2018-10-01, med 16:90 kronor per timme f o m 2019-10-01 inklusive semester-/lön/ersättning

§ 8 Ersättning för beredskapstjänst

Mom 2 Ersättning

Ersättning för beredskap utges med 10,78 kr per timme inklusive semester-/lön/ersättning från 2017-10-01, 11:00 kr från 2018-10-01, 11:25 kr från 2019-10-01.

För beredskapstjänst eller del därav som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 06.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 21,55 kr per timme inklusive semester-/lön/ersättning från 2017-10-01, 21:98 kr från 2018-10-01, 22:49 kr från 2019-10-01.

§ 9 Ersättning för jourtjänst

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättningen utges från och med 2017-10-01 med 28,13 kronor per jourtimme, från och med 2018-10-01 med 28,69 kronor per jourtimme, från och med 2019-10-01 med 29,35 kronor per jourtimme inklusive semesterlön/- ersättning.

För jour eller del därav som infaller mellan kl. 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl. 06.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning från och med 2017-10-01 med 56,32 kronor, från och med 2018-10-01 med 57,45 kronor, från och med 2019-10-01 med 58,77 kronor per jourtimme inklusive semesterlön/- ersättning.

§ 11 Restidsersättning

Restidsersättning utges med 46 kronor per timme från 2017-10-01, 46,90 kronor per timme från 2018-10-01, 47,98 kronor per timme från 2019-10-01 inklusive semesterlön för högst 6 timmar per kalenderdygn.

För resa som infaller mellan kl 18.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 06.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 51,10 kr per timme fr o m 2017-10-01, med 52,12 kr per timme fr o m 2018-10-01, med 53,32 kr per timme fr o m 2019-10-01 inklusive semester-/lön/ersättning.

Arbetsgrupp för att påverka externa förutsättningar för personlig assistans av hög kvalitet

Vårdföretagarna och Kommunal är allvarligt oroade över läget i assistansbranschen. Den låga uppräkningsgraden av assistansersättningen har försvårat för parterna att bedriva kollektivavtalsförhandlingar och genomföra önskvärda förändringar av allmänna villkor. Detta drabbar såväl seriösa anordnare som anställda och i slutändan de assistansberättigade.

Att strypa assistansersättningen i syfte att utesluta oseriösa aktörer riskerar att få motsatt effekt då seriösa anordnare drabbas lika hårt eller hårdare. Ersättningen måste ligga på en nivå som möjliggör en verksamhet av hög kvalitet, löneökningar i nivå med övriga arbetsmarknaden och bra arbetsvillkor. Det verktyg som istället bör säkerställa seriositeten i branschen är tillstånden företagen behöver för att få bedriva assistans.

Mot denna bakgrund vill parterna tillsätta en arbetsgrupp i syfte att skapa förutsättningar för en långsiktigt hållbar bransch. Arbetsgruppen ska förslå förändringar av ersättningsmodell samt bedriva påverkansarbete gällande krav för tillstånd att verka i branschen. Målet bör vara konkurrensneutrala förutsättningar för alla seriösa utförare.

Ändamålsenlig ersättningsmodell

Arbetsgruppen ska gemensamt diskutera och driva förändringar i nuvarande system enligt följande;

- Att se över hur en ny ersättningsmodell kan utformas för att stämma överens med de seriösa företagens förutsättningar och stimulera fler att verka seriöst,
- Att se över hur ersättningsmodellen kan bidra till en professionalisering av yrket personlig assistent och möjliggöra yrkesutveckling,
- Att se över hur ett relevant index för uppräkningsgraden av ersättningen för personlig assistans skulle kunna se ut för att få en förutsägbarhet och långsiktig hållbarhet för branschen

Att stänga ute de oseriösa aktörerna

Arbetsgruppen ska bedriva påverkansarbete för att få till stånd högre krav för tillstånd att bedriva personlig assistans. Parterna anser att följande krav bör läggas till dagens krav för tillstånd;

- Schyssta villkor - företagen ska ha kollektivavtal eller uppvisa att de tillämpar liknande villkor.
- Arbetsgivaransvar - företagen behöver ha kapacitet och kompetens att arbetsleda, hantera arbetsmiljöfrågor, erbjuda anställda introduktion och vidareutbildning m.m.
- Ägar- och ledningsprövning - personer i ledande ställning inom företagen ska ha kompetens, erfarenhet och i övrigt vara lämpliga att verka inom assistansbranschen.

- Samverkan mellan IVO och Försäkringskassan samt andra myndigheter – det saknas idag en verkningsfull koppling mellan IVO:s tillsyn av företagen och Försäkringskassans/kommunernas utbetalning av ersättning. Ett framtida system behöver bygga på en bättre samverkan mellan dessa två funktioner, så att företag som missköter sig omedelbart får sin ersättning indragen. Samverkan behöver även stärkas med andra berörda myndigheter.



Partsgemensam arbetsgrupp för utredning av månadslön

Enligt § 6 i avtalet kan en personlig assistent antingen anställas med månadslön eller timlön. För den personliga assistenten är förtjänsten mer förutsebar vid månadslön. Kommunal har därför yrkat på att månadslön ska vara avtalets normala löneform. Då assistansersättningen utges per timme har företagen svårt att kunna tillämpa månadslön utan betydande merkostnader.

Parterna har därför kommit överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp som ska utreda vilka problem som finns, vilka förutsättningar som behöver finnas och vilka fördelar respektive nackdelar det skulle vara om månadslön görs till den normala löneformen i avtalet.

Arbetsgruppen ska ledas av en opartisk ordförande som parterna gemensamt utser. Parterna delar på kostnaderna för den opartiska ordföranden. I arbetsgruppens arbete ska även ingå att se hur systemet med garanterad och förmodad sysselsättningsgrad tillämpas och på vilket sätt den garanterade sysselsättningsgraden kan användas för att fastställa månadslön.

Arbetsgruppen ska bedriva arbetet i nära samarbete och kontakt med lokala företrädare från både företag och Kommunal inom branschen Personlig assistans.

Syftet med arbetsgruppens arbete är att ta fram en plan för hur månadslön ska kunna införas som huvudform. Planen ska omfatta både förslag till avtalsändringar, införandeprocess och kostnadsavräkningar vid lönerevision. Arbetet ska vara klart senast den 31 oktober 2018 och presenteras under ett gemensamt möte med Vårdföretagarna och Kommunal inför de förhandlingar som efter det ska starta.