

Nytt kollektivavtal tecknat för bransch Personlig assistans (G)

Vårdföretagarna och Kommunal har idag 27 januari tecknat nytt avtal om lön och allmänna anställningsvillkor för bransch Personlig assistans. Avtalet gäller från 1 januari 2021 till 30 juni 2023. Avtalet innehåller två lönerevisionstillfällen. Den första lönerevisionen sker 1 februari 2021 och den andra sker 1 juli 2022. Avtalet innehåller inga retroaktiva löneökningar eller engångsbelopp. Avtalet ligger i nivå med övriga tecknade avtal i avtalsrörelsen och ryms inom det så kallade märket.

Nytt löneavtal, krontalshöjningar m.m.

Löneutrymme och lönerevisionsdatum

Vid lönerevision 1 februari 2021 är det allmänna utrymmet 679 kronor per heltidsanställd. Deltidsanställd bidrar proportionerligt till potten. Utrymmet fördelas individuellt. Inga individgarantier anges i avtalet.

Vid lönerevision 1 juli 2022 är varje heltidsanställds bidrag till potten 557 kronor. Deltidsanställd bidrar i proportion till pott. Samma fördelningsprinciper som ovan.

Löneavtalet innehåller inga retroaktiva löneökningar, engångsbelopp eller någon särskild pott att fördela till yrkesutbildade.

Lägstlöner

Lägstalönen höjs med 5,1 % under avtalsperioden. Höjningen sker i två steg vid samma tidpunkt som lönerevisionerna. För heltidsanställda assistenter som har fyllt 19 år innebär detta att lägstlönen från och med 1 februari 2021 höjs till 19 676 kronor samt från och med 1 juli 2022 höjs till 20 129 kronor.

Sänkt inbetalningsålder för avtalspension SAF-LO

Enligt pensionsöverenskommelsen som har tecknats mellan Svenskt Näringsliv och LO ska Avtalspension SAF LO byggas ut till att omfatta även arbetstagare i åldrarna 22-24 år. Kostnadsavräkning för detta har skett på avtalsvärdet för att det ska märkas, alltså kostnadsramen för avtalsområdet, inte ska överskridas.

Övriga tillägg

Avtalets krontalstillägg (OB, beredskapsersättning, restidsersättning, ersättning för förskjutet arbetstid) höjs med avtalsvärdet, d.v.s. 5,4%, under avtalsperioden (se mer nedan). Höjningarna sker i två steg vid samma tidpunkt som lönerevisionerna. På jourersättningen har en extra satsning gjorts som finansieras via löneutrymmet. Jourersättningen höjs totalt med 10,9% under avtalsperioden. Även denna höjning sker i två steg (se mer nedan).

Satsningen gör att ersättningen kommer att hamna mer i nivå med andra avtal inom branschen.

Förändringar i allmänna anställningsvillkor

Förenklat uppsägningsförfarande när medarbetare fyllt 68 (från 2021-01-01) respektive 69 år (från 2023-01-01).

Nytt moment tillförs avtalets § 4 med följande lydelse:

Mom 4 Assistent som fyllt 68 år (efter 1 januari 2023 69 år)

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för assistenter som fyllt 68 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad assistenten fyllt 68 år (69 år från 1 januari 2023) genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller den assistenten.

Anställningar som fortsätter efter att assistenten uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller assistenten lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att assistenten uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande assistenten rätten att kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder

Almeegas kommentar:

I linje med övriga avtal inom Almega och Vårdföretagarna har vi infört en kollektivavtalad regel vid avslut av anställning för medarbetare som fyllt 68 och senare 69 år. Detta är en anpassning till LAS som har förändrats vad gäller förutsättningarna för en arbetsgivare att ensidigt avsluta en anställning när den anställde uppnått pensionsålder. I kollektivavtalet för bransch personlig assistans blir regeln framför allt aktuell för tillsvidareanställd assistent då avtalets visstidsanställningar redan har egna avbrytanderegler. Denna regel kan dock användas även på avtalets anställningsformer om förutsättningarna för avbrytande inte föreligger i avtalets §4 mom 4a eller mom 4b (som till följd av det nya moment 4 numreras om till § 5 mom 5a respektive 5b).

Ny ersättningsmodell för arbetad tid under jour

§ 9 mom 5 "Arbetad tid under jour" tillförs en ny modell för ersättning enligt följande:

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid om inte arbetsgivaren och assistenten träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jour.

En sådan överenskommelse innebär att den arbetade tiden under jour ingår i det fastställda arbetstidsmättet och är ett i förväg beräknat genomsnitt av behovet av aktiva insatser. Överenskommelsen ska vara skriftlig och ange hur många aktiva timmar som ersätts och dessa anges i den garanterade sysselsättningsgraden. Överenskommelsen gäller tillsvidare med en månads ömsesidig uppsägningstid eller om annat överenskommit.

Den nya regeln om särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jour gäller nytecknade överenskommelser från 2022-01-01. Ingångna överenskommelser innan detta datum enligt tidigare regler gäller fortsatt.

Almeegas kommentar:

Den nya modellen kan tillämpas under förutsättningar att arbetsgivaren och assistenten träffar en individuell överenskommelse om detta och tidigast från och med 1 januari 2022. Ytterligare information och exempel på hur den nya modellen ska tillämpas kommer att presenteras senare.

Utvärdering av enskilda överenskommelser i samband med lönerevision

§ 6 mom om 1:1 "Lönesättning vid nyanställning" tillförs en delvis ny lydelse enligt följande:

Överenskommelser enligt ovan gäller tillsvidare och **ska utvärderas och vid behov revideras i samband med lönerevisionerna i enlighet med Löneavtal Bilaga 1 punkt 2:3 (kravet gäller från och med lönesamtal inför samt vid lönerevision 2022-07-01)**. Om en part vill att en sådan överenskommelse ska upphöra, ska den andra parten underrättas senast två månader dessförinnan.

Anhöriganställda enligt detta avtal omfattas inte av denna regel.

Motsvarande tillägg tillförs även Löneavtalet Bilaga 1 punkt 2:3 sista stycket:

Om överenskommelse träffats om att inkludera ersättningar eller överenskommelse träffats om fast ersättning för övertid, mertid, restid, beredskap, jour och Ob i lönen ska dessa utvärderas och vid behov revideras i samband med lönerevision.

Almeegas kommentar:

Regeln innebär att om arbetsgivare och assistent träffat individuell överenskommelse om en fast ersättning för ob, jour, övertid, mertid, beredskap, eller restid så ska överenskommelsen utvärderas i samband med lönesamtal samt vid behov revideras i samband med detta. Regeln gäller från och med lönerevision per den 1 juli 2022. En utvärdering av överenskommelsen kan vara att lönesättande chef och assistenten vid lönesamtalet går igenom hur väl överenskommelsen stämmer med det förväntade och om den upplevs som skälig. Om det är en fast ersättning som överenskommit för t.ex. ob kan det t.ex. vara aktuellt att höja den med motsvarande värde som kollektivavtalets nivåer höjs. Det kan även vara så att överenskommelsen redan är rimlig eller t.o.m. överkompenserad och i det fallet finns inget behov av revidering.

Ob-ersättning och övriga tillägg

Avtalets ersättningar för Ob, beredskap, restid och förskjuten arbetstid höjs med avtalsvärdet, d.v.s. 5,4%, under avtalsperioden. Jourersättningen höjs totalt med 10,9% under samma period. Højningarna sker i två steg vid samma tidpunkt som lönerevisionerna.

Ob-ersättningar, § 10 mom 2, höjs enligt följande:

O-tilläggsstid

	Kr/tim fr o m 2021-02-01	Kr/tim fr o m 2022-07-01
A	112,88	115,59
B	56,39	57,74
C	45,72	46,82
D	22,57	23,11

Ersättning för jourtjänst, § 9 mom 2, höjs enligt följande:

Ersättning

	Kr/tim fr o m 2021-02-01	Kr/tim fr o m 2022-07-01
Ersättning	31,11	32,63
Lör/helgdag	62,30	65,35

Tillägg i förteckning över avtalsförsäkringar

Till förteckningen av kollektivavtalets pension och försäkringar § 18 mom 3 tillförs:

Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT)

Almeegas kommentar:

Detta är ingen förändring eller tillägg av avtalets försäkringar eller kostnad för dessa. Premie för FPT ingår i FORAs fakturering och detta är ett förtydligande att den ingår.

Arbetsgrupper

Framtidens jobb inom personlig assistans

Samtliga prognoser visar att det kommer bli svårt att rekrytera den kompetens som behövs i framtiden. Behovet av omsorg bedöms öka samtidigt som en betydande del av dagens anställda behöver ersättas då de går i pension.

För att klara de framtida utmaningarna behöver attraktiva anställningar som samtidigt möter verksamheternas behov kunna erbjudas. Det handlar om såväl arbetstider, schemalägningsfrågor, sysselsättningsgrad och anställningsformer.

Arbetsgruppen ska ta fram förslag till hur framtidens jobb inom Personlig assistans kan göras mer attraktiva både för företag och medarbetare. Arbetet ska bedrivas i nära samarbete med lokala parter. Parterna förbinder sig även inom ramen för arbetsgruppen att gemensamt söka påverka branschens villkor. I arbetet ska deltagare från branschens samtliga aktörer medverka. Arbetsgruppens arbete ska slutföras den 31 december 2022.

Parternas syn på och arbete mot sexuella trakasserier

Centrala parter och branschens aktörer ser allvarligt på alla former av trakasserier och kränkningar. Branschens ambition är att den ska vara helt fri från sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Vi värnar om en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö där alla har lika rätt och värde. Det främjar branschen dess attraktivitet och resultatet för alla verksamma i densamma.

Parterna ger den pågående arbetsmiljögruppen i uppdrag att arbeta med frågan inom ramen för dess befintliga arbete. I den mån stödmaterial behövs i frågan bör Prevent bistå gruppen. Arbetsgruppens Arbetet ska slutföras under avtalsperioden.

Förhandlingsordning vid tvister

Gränsen mellan brukarens rätt till inflytande enligt LSS och assistenternas rätt till anställningstrygghet enligt LAS och annan arbetsrättslig lagstiftning är inte fullständigt klarlagd och detta leder emellanåt till olyckliga konsekvenser för arbetstagarna inom området personlig assistans.

Parterna är överens om att i arbetsgrupp utreda förhandlingsordningens utformning. Frågorna rör preskriptionstider, avtals- och skiljenämnd samt instansordning för Kommunals medlemmar, assistenter medlemmar i icke kollektivavtalsbärande fack och assistenter som är oorganiserade. Arbetsgruppen ska utreda om förändringar behöver göras i nuvarande förhandlingsordning och i förekommande fall komma med förslag till ändringar.

Utredningen ska utifrån olika aspekter, såsom bl.a. juridiska, ekonomiska och praktiska, belysa för- och nackdelar med såväl nuvarande förhandlingsordning

som förslag till förändringar av förhandlingsordning. Vidare har parterna samsyn om vikten av att brukarens personliga integritet, så långt som möjligt, respekteras i samband med tvister. Brukarens personliga integritet ska därför också beaktas vid aktuell utredning.

För det fall det i branschen i övrigt överenskoms om ändrad förhandlingsordning under avtalsperioden, är parterna överens om att diskutera motsvarande anpassningar. Parterna noterar att det finns fördelar med att kollektivavtal i branschen har liknande förhandlingsordningar. Arbetsgruppen arbete ska slutföras den 31 december 2021.

Protokoll och bilagor

[Protokoll med bilagor](#) (Inloggning krävs)

Digitala avtalskonferenser

Till nästa arbetsgivarnytt kommer datum för informationstillfällen om de nya avtalen dit representanter för medlemsföretag kan anmäla sig.

Uppdaterat kollektivavtal

Kollektivavtalet på Arbetsgivarguiden kommer att uppdateras så snart redigeringsarbetet slutförts.