

Förhandlingsprotokoll

Datum 2020-12-14

Ärende

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för KFS branschområde Personlig Assistans

- Plats** Sobona, Hornsgatan 20, Stockholm
- Tid** 2020-12-14
- Parter** Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet
- Närvarande** för Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation
Cecilia Tazewell
Joakim Larsson
- för Svenska Kommunalarbetareförbundet
Chamilla Bohman
- §1** Parterna konstaterar
- att enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) bör den enskilde ha ett avgörande eller mycket stort inflytande på vem som anställs som personlig assistent,
 - att den enskilde ska ha ett stort inflytande över när och hur hjälpen ska ges,
 - att med assistansersättningen kan den enskilde själv anställa en eller flera assistenter eller mot ersättning anlita företag eller annat organ som arbetsgivare för dessa,
 - att ovanstående lagstiftning och ersättningsform försvårar att överenskomma om ett sedvanligt kollektivavtal och
 - att denna överenskommelse avlöser tidigare gällande överenskommelse.
- §2** Parterna är överens om att prolongera bilaga 1 om lön och anställningsvillkor för personliga assistenter med följande ändringar i §§ 12 och 13.

§ 12 Obekväm arbetstid

Ob-ersättningarna höjs med 1,8% från och med 2021-01-01, 1,8 % från och med 2022-01-01 och 1,8% från och med 2023-01-01.

§ 13 Jour- och beredskapsersättning

Jour- och beredskapsersättningarna höjs med 1,8 % från och med 2021-01-01, med 1,8 % från och med 2022-01-01 och med 1,8% från och med 2023-01-01.

- §3** Parterna träffar överenskommelse ”Löneavtal för personliga assistenter”, enligt bilaga 2, att gälla för perioden 2020-11-01 t o m 2023-10-31 om annat inte anges.
- §4** Avtalet tillförs en bilaga 4, Centrala protokollsanteckningar.
- §5** Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till eventuella ändringar i tillämpliga lagar under avtalsperioden.
- §6** Arbetstagare, anställda enligt KFS-PASS, omfattas inte av Trygghetsavtalet-KFS eller Kompetens- och Omställningsavtalet KOM-KR.
- §7** Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.
- §8** Denna överenskommelse avlöser tidigare gällande överenskommelse och gäller för perioden 2020-11-01 – 2023-10-31, om annat inte anges, med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.
- Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.
- Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal.
- §9** Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§10

Förhandlingarna avslutades 2020-12-14.

Vid protokollet

Cecilia Tazewell

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Joakim Larsson

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

Chamilla Bohman

Bilaga 1 a till förhandlingsprotokoll

Ob-ersättningar	Från 2021-01-01	Från 2022-01-01	Från 2023-01-01
Vardag kväll	22,54kr/tim	22,95 kr/tim	23,36 kr/tim
Vardag natt	45,10 kr/tim	45,91 kr/tim	46,74 kr/tim
Helg	54,96 kr/tim	55,95 kr/tim	56,96 kr/tim
Storhelg	109,86 kr/tim	111,84 kr/tim	113,85 kr/tim
Jourersättning			
Vardag	33,84kr/tim	34,45 kr/tim	35,10 kr/tim
Helg	67,64kr/tim	68,85 kr/tim	70,10 kr/tim
Beredskapsersättning			
Vardag	16,93 kr/tim	17,23 kr/tim	17,54 kr/tim
Helg	33,84 kr/tim	34,45 kr/tim	35,10 kr/tim

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll

LÖNEAVTAL 2020-2023 FÖR PERSONLIGA ASSISTENTER

Löneavtalet gäller samtliga medlemsföretag inom branschen Personlig Assistans som är medlemmar i Sobona och tillämpar KFS branschområde Personlig assistans den 1 november 2020. Om ett nytt medlemsföretag tidigare haft lönerevision under 2020 p.g.a. medlemskap i annan arbetsgivarorganisation gäller inte lönerevisionen enligt detta avtal.

Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättning och lönebildning ska bidra till att företagen når uppsatta mål för verksamheten och ska bygga på företagets lönepolitik och de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget.

Lönesättningen ska stimulera till förbättringar av effektivitet och kvalitet.

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet.

Faktorer som omdöme, innovationskraft, samarbetsförmåga, idériakedom, social kompetens, mångsidighet och utbildning är av särskild betydelse vid lönesättningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom yngre och äldre arbetstagare samt långtidssjukskrivna och föräldralediga.

Lönehöjningar

Fr.o.m. 2020-11-01 finns ett utrymme för de lokala parterna vid företaget om lägst 2,90 kronor /tim att fördelas individuellt.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönepåslag skall detta avräknas tillgängligt utrymme för år 2020.

Fr.o.m. 2021-11-01 finns ett utrymme för de lokala parterna vid företaget om lägst 2,95 kronor /tim att fördelas individuellt.

Fr.o.m. 2022-11-01 finns ett utrymme för de lokala parterna vid företaget om lägst 3,00 kronor /tim att fördelas individuellt.

Där nyanställd arbetstagare inte omfattas av löneavtalet ska detta framgå av anställningsavtalet.

Lägstlöner

Lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 117,83 kronor/tim från och med 2020-11-01, 119,95 kronor/tim från och med 2021-11-01 och 122,11 kronor/tim från och med 2022-11-01.

Löneförhandlingsprocessen

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

Syftet med samtalen är bl.a. att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som ska 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 samtal genomförs.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymme i enlighet med ovan angivna Grundläggande principer för lönesättning.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse angående fördelning av löneutrymme, ska respektive central part ha medverkat, innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska ske skriftligen till motparten senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

Kan inte heller de centrala parterna träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att, inom en månad sedan den centrala förhandlingen avslutades, föra frågan till slutligt avgörande i Lönenämnden. Lönenämnden består av sex representanter, tre från Sobona och tre från Kommunal. En av representanterna från Sobona ska vara ordförande och en från Kommunal ska vara vice ordförande.

Parterna är överens om att förhandlingsfrågor efter angivna tidsfrister inte kan aktualiseras.

Anmärkning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än beskrivet ovan.

Bilaga 4 till förhandlingsprotokoll

CENTRALA PROTOKOLLSANTECKNINGAR

Inledning

1. Parterna har för avsikt att ta sig an större förändringar i nästa avtalsrörelse varför avtalet denna gång inte förändras i någon del. Mot bakgrund av detta är parterna överens om att under avtalsperioden inleda diskussioner där de yrkanden som inte omhändertogs i årets avtalsförhandlingar särskilt ska beaktas.

Om förhandlingsordning

2. För det fall det i branschen i övrigt överenskoms om ändrad förhandlingsordning under avtalsperioden, är parterna överens om att införa motsvarande förändringar.

Partsgemensamma arbeten

3. Parterna konstaterar att det finns flera olika avtalslösningar för personlig assistans. Parterna ska med start 2021 utreda tillämpningen av både KFS avtal för personlig assistans och PAN i syfte att lägga grunden för kommande avtalsförhandlingar. Målsättningen med förhandlingarna ska vara att uppnå ett gemensamt verksamhetsanpassat avtal.

Utredningen ska vara slutförd senast 30 juni 2022 och efter det ska förhandlingar om nytt avtal inledas.

4. Inom avtalsområdet gäller idag SAF-LO tjänstepensions- och försäkringslösning. Parterna ska under avtalsperioden utreda villkoren avseende tjänstepension och försäkringar samt, genom att följa utvecklingen på närliggande avtalsområden, ha som målsättning att försöka hitta lösningar som är väl lämpade för såväl verksamheter som arbetstagare. I ett slutdokument kan parterna lyfta både gemensamma och egna förslag inför kommande förhandlingsarbete.

Redaktionella ändringar

5. § 16 – sista stycket tas bort och ersätts av en ny punkt 5.

§ 16 PENSION OCH AVTALSFÖRSÄKRINGAR

Arbetsgivaren ska teckna försäkringsavtal om följande arbetsmarknadsförsäkringar för arbetare hos AFA genom Fora Försäkringscentral AB eller hos annan försäkringsgivare med motsvarande innehåll:

1. Avgångsbidrag, AGB

2. Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

3. Trygghetsförsäkring, TFA. Arbetstagare äger ej rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

4. Tjänstegruppplivförsäkring, TGL. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt gällande bestämmelser om riskskydd vid dödsfall ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av gällande basbelopp.

5. Föräldraförsäkring/Föräldrapenningtillägg

6. Avtalspension, SAF-LO

6. Språkliga justeringar har gjorts för att anpassa avtalet till dagens språkbruk.