

Särskilda ersättningar ändras från 1 oktober

Från och med 2014-10-01 kommer ersättningen för jour, beredskap, förskjuten arbetstid och färdtid att beräknas som procent på timlön istället för ett fast krontal. Detta sker genom en ändring av villkorsavtalet AB (Allmänna bestämmelser) och är ett resultat av den senaste avtalsrörelsen med Sveriges kommuner och landsting.

Som ett exempel blir ersättningen för en jourtimme 29,2 % av timlönen istället för 32.60 kr. Dessutom införs en möjlighet att ta ut ersättningen för jour, beredskap, förskjuten arbetstid och OB som ledig tid istället för pengar (se nedan).

Det finns en del viktiga saker att tänka på om arbetsgivaren vill teckna lokala kollektivavtal eller enskilda överenskommelser som avviker från de nya ersättningsreglerna.

Varför införs förändringen?

Syftet har varit att komma åt det värdetapp som systematiskt urholkat ersättningsnivåerna. Från år till år har vi sett att våra medlemmars löner ökar snabbare än vad de särskilda ersättningarna gör. Det är positivt att lönerna ökar men det gör att det relativt sätt blivit billigare och billigare för arbetsgivaren att använda sig av exempelvis jour och beredskap. På grund av inflationen och löneökningar har ersättningen minskat i värde i förhållande till vad man tjänar. Eftersom ersättningarna nu kopplas till våra medlemmars löneutveckling slipper vi äntligen detta värdetapp.

När något ersätts som procent på lön blir en viktig fråga vilken lön som krävs för att få likvärdig eller bättre ersättning – jämfört med dagens krontal. Svaret är att det krävs en lönenivå på ungefär 18 000 kr för att komma i nivå med dagens krontal. Eftersom medlemmar har en medellön på över 25 000 kr är förändringen inte bara ett annat sätt att räkna, utan även en betydlig uppvärdering av nivåerna.

Ledighet istället för pengar

Därutöver införs också en möjlighet att ta ut ersättningen för jour, beredskap, förskjuten arbetstid och OB som ledig tid istället för pengar. För jour, beredskap och förskjuten arbetstid anger avtalet specifikt vad ersättningarna är värda i ledig tid. Att avtalet tydliggör detta tror vi underlättar tillämpningen.

Det är fortfarande en rättighet att ta ut ersättningen i pengar men om man önskar kan man i överenskommelse med sin chef välja att vara ledig istället. Varken chefen eller arbetstugaren kan alltså kräva ersättning i ledig tid, man måste vara överens.

Att tänka på

Det kommer även i fortsättningen vara möjligt att teckna både lokala kollektivavtal och enskilda överenskommelser som avviker från avtalets bestämmelser om de särskilda ersättningarna. Ett lokalt

kollektivavtal träffas mellan arbetsgivaren och en facklig företrädare för Vision och berör i regel hela arbetsplatser. En enskild överenskommelse träffas direkt mellan chef och en arbetstagare och omfattar bara arbetstagaren som ingår överenskommelsen.

Vision har fått signaler om att arbetsgivare har velat teckna både lokala kollektivavtal och enskilda överenskommelser inför förändringen av kollektivavtalet. Det kan självklart finnas ett ömsesidigt intresse av att anpassa kollektivavtalet efter egna behov och önskemål. Utifrån de frågeställningar som uppkommit finns det dock ett par saker man bör tänka på innan man ingår ett lokalt kollektivavtal eller en enskild överenskommelse som avviker från de nya ersättningsreglerna:

Nivån på ersättningen. Eftersom ändringen innebär högre ersättningsnivåer och ännu inte har trätt i kraft kan det vara svårt att överblicka vad man byter bort. Om man är osäker på vad förändringen kommer att innebära i ökad ersättning kan det vara bra att avvakta med att ingå en enskild överenskommelse tills man kan se resultatet.

Skyddsregler. Enligt arbetstidslagen och kollektivavtalet kan lokala parter avtala om avvikelser från reglerna om dygns- och veckovila. Denna möjlighet finns alltså endast vid tecknande av lokala kollektivavtal. Det förekommer att arbetsgivaren vid tecknande av lokala avtal föreslår inskränkningar av veckovilan – ibland i utbyte mot bättre ersättningsnivåer. Man bör vara återhållssam med sådana byten. För många av våra medlemmar innebär en ökad användning av jour och beredskap en orimlig belastning och ett arbetsmiljöproblem. Vision anser att det nuvarande skyddet i lag och avtal är otillräckligt och arbetar för att förbättra detta. Att på lokal nivå göra ytterligare inskränkningar i detta skydd är därför inte att rekommendera.

Koppla ersättningen till lönen. Förändringen innebär att ersättningen kopplas till den lön man har. Det innebär att när man får mer i lön ökar ersättningen i motsvarande mån. När man ingår lokala avtal eller enskilda överenskommelser bör man samma ha modell i åtanke, att ersättningen kopplas till den lön man har. Vissa lokala avtal bygger på tanken att ersättningen för beredskap inte ska vara rörlig utan fast. Oavsett hur mycket beredskap man har haft en enskild månad utgår ett schablonbelopp baserat på hur en genomsnittlig månad brukar se ut.

Förutsatt att nivån inte är till nackdel för våra medlemmar kan det vara en bra lösning. Vissa tycker att det är bra att kunna förutse hur mycket ersättningen blir per månad. Man bör dock vara försiktig med att ingå avtal som anger en klumpsumma för ersättningen. I takt med inflationen och löneökningar minskar summan i värde för varje år som går. Vill man använda sig av en schablon för ersättningen är det bättre att ersättningen för exempelvis beredskap utgör en viss procentsats av månadslönen. Med en sådan lösning behöver man inte se över nivåerna kontinuerligt och man slipper också värdeminskningen. 2500 kr är antagligen betydligt mindre i plånboken om 5-10 år men 20 % av en månadslön är detsamma eller förhoppningsvis mer.

Har du frågor?

Kontakta Vision Direkt, tel 0771 44 00 00 eller visiondirekt@vision.se.