

Orientering

BPA-overenskomsten

9. marts 2020

Indgåelse af aftale om fornyelse af BPA-overenskomsten

Den 3. marts 2020, blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver samt FOA indgået aftale om fornyelse af BPA-vikaroverenskomsten for en 3-årig periode, hvor Handicapbranchen Danmark deltog.

BPA-overenskomsten indgår som en del af det mæglingforslag, som forligsmanden forventes at fremsætte her i løbet af marts.

Overenskomsten er ikke endeligt vedtaget, og virksomheden skal derfor følge den gældende overenskomst for 2017-2020, indtil mæglingforslaget er vedtaget. Eventuel regulering skal herefter ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil informere nærmere, når overenskomsten er endeligt vedtaget.

Aftalens indhold:

Bekendtgørelse om udmåling af tilskud til borgerstyret personlig assistance efter serviceloven udgør den lovgivningsmæssige ramme for kommunernes udmåling af løn til BPA-handicaphjælpere.

Protokollat 14 er derfor forlænget i overenskomstperioden, hvor det er præciseret, at det er hensigten, at BPA-overenskomstens struktur og indhold skal sikre, at kommunernes udmåling i henhold til udmålingsbekendtgørelsen dækker alle overenskomstens omkostninger.

På baggrund af ovenstående, er I fortsat forpligtet af lønvilkårene, pension, tillæg for arbejde på forskudte tidspunkter m.v. i henhold til den offentlige SOSU-overenskomst.

Det efterlader derfor et forholdsvis lille forhandlingsrum for øvrige vilkår, herunder fx løn under sygdom, barns 1. og 2. sygedag, ferie og barsel.

Fornyelsen indeholder ud over en forlængelse af protokollat 14 følgende ændringer:

FOA og 3F meddelte i efteråret 2019, at 3f trådte ud af overenskomsten. Overenskomsten er derfor fornyet denne gang med kun FOA som overenskomstpart.

I forlængelse heraf, er PensionDanmark aftalt ud af overenskomsten pr. 1. juli 2020. For handicaphjælpere, der ansættes efter denne dato, skal pensionsindbetalingen således ske til PenSam.

Der har været et ønske i brancheforeningen om, at PenSam skal udbyde sundhedsordning til handicaphjælperene, og FOA skrev derfor under på en hensigtserklæring om, at FOA henstiller til faggruppen, handicaphjælpere, at der ved næste afstemning inden august 2020, bliver stemt ja til muligheden for tilvalg af en sundhedsordning. Dette er omkostningsfrit for arbejdsgiver.

Aftalen om, at udgangspunktet for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over en 4 måneders periode er på 37 timer, er forlænget, men der er fortsat hjemmel i protokollat 8 til at indgå aftale om en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 48 timer. Der kan således fortsat indgås frivillige aftaler med den enkelte handicaphjælper om forøget arbejdstid, dog således at handicaphjælperen kun er berettiget til løn under sygdom og barsel m.m. i 37 timer om ugen.

Aftalen skal fortsat indsendes til FOA's godkendelse, men FOA har nu fået 20 kalenderdage til at afvise aftalen, hvis forbundene konstaterer, at aftalen ikke er indgået frivilligt af handicaphjælperen. Hører I ikke fra FOA, så anses aftalen som godkendt.

Handicaphjælperne med børn under 14 år og med 9 måneders anciennitet har fået ret til, uden løn, at få fri til at gå til lægen med deres syge barn. Derudover har den forældre, der ikke holder barselsorlov, fået øremærket 3 ugers yderligere betalt forældreorlov. Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

Udbetaling Danmark og DA Barsel ændrer deres antal af uger, hvor de yder refusion, således at I også kan få refusion for de uger derfra fremadrettet.

I forlængelse af den nye ferielov, har vi rent teknisk ændret termen "ferieåret" i bestemmelsen om feriefridage til i stedet at hedde 1. maj – 30. april. Tildelingsprincippet og måden, hvorpå feriefridagene kan afholdes ændres derfor ikke.

Såfremt der bliver valgt en arbejdsmiljørepræsentant under denne overenskomst, har disse ligeledes fået ret til, uden løn, at deltage i arbejdsmiljøkurser udbudt af FOA. Endvidere er det skitseret, hvilke rettigheder og forpligtelser der følger af at være arbejdsmiljørepræsentant.

Vi udarbejdede i den forbindelse et forståelsespapir med FOA, hvor vores principielle uenighed er skitseret i forhold til, om arbejdsmiljøansvaret er placeret hos jer som arbejdsgiver eller hos borgeren i henhold til arbejdsmiljøloven.

Afslutningsvis er det blevet muligt, at ferie afvikles i timer i stedet for i hele dage. I den anledning skal I dog være opmærksomme på, at handicaphjælperen fortsat samlet set er berettiget til at holde 5 ugers ferie på 25 dage.