

Redogörelse för överenskommelse om personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 05

Löneavtal

I likhet med PAN 03 finns det även i PAN 05 ett löneavtal som innebär att det ska ske en löneöversyn lokalt, enligt samma principer som gäller för Kommunals övriga medlemmar.

§ 1 Grundläggande principer för lönesättning

Texten är oförändrad från tidigare avtal. Genom den kontinuitet som finns i de grundläggande principerna bidrar Löneavtalet till att de lokala arbetsgivarna kan arbeta långsiktigt med de lönepolitiska frågorna.

I det lokala lönebildningsarbetet gör arbetsgivaren lönepolitiska bedömningar av vilka löneåtgärder som behöver vidtas utifrån verksamhetens resultat, behovet av att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare och arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför viktigt att lönen är individuell och differentierad och avspeglar hur väl uppsatta mål nåtts. Detta förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. Det måste vara tydligt för alla vad som ska åstadkommas.

En väldiskuterad och väldefinierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Lönesättningen bör därför göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper vilka är på förhand väl kända av de anställda. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer bör vara tydligt. Det är av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Löneöversyn - utrymme m.m.

Löneavtalet har fått en utformning och ett innehåll som bygger på att lönska fastställas vid traditionella förhandlingar. Det gäller såvida inte annat kan överenskommas lokalt (jämför Löneavtalet § 2 punkt 7).

I Löneavtal 05 är löneökningstrymmet uttryckt som ett krontalsbelopp. Konstruktionen innebär att varje anställd arbetstagare som är medlem i Kommunal genererar ett krontal till utrymmet, krontalet utgår från att arbetstagarna är timavlönade och får lön per arbetad timme, enligt PAN 05, Bilaga 2, § 8.

Utrymmet fördelas på respektive arbetstagares timlön. Det utrymme som ska fördelas respektive år finns angivet i § 2 punkt 6. För 2005 finns ett utrymme om lägst 3.09 kr/timme att fördela per den 1 april. För 2006 finns ett utrymme om lägst 3.03 kr att fördela per den 1 april.

Löneavtal 03 var det första löneavtal med Kommunal som innehöll löneökningstrymme som är uttryckt som "lägst". Löneökningstrymme uttryckt som "lägst", eller uttrycket "garanterat utfall" som i huvudsak motsvarar begreppet "lägst", fanns sedan tidigare med övriga organisationer på vår sektor. Innebörden av begreppet är att innan arbetsgivaren fastställer hur stort utrymme man avser att fördela måste en analys göras av vilka behov av löneökningar som arbetsgivaren kan se framför sig. Partsavsikten med begreppet 'lägst' är att det före fastställandet av utrymmets storlek ska göras en lönepolitisk bedömning som även inbegriper bl.a. ekonomiska överväganden. Resultatet av denna måste arbetsgivaren också vara beredd att redovisa. Argumentationen för storleken på löneökningarna bör/ska arbetsgivaren finna i de lönepolitiska bedömningarna. De kan innehålla analyser av behov av att nyrekrytera på såväl kort som lång sikt, att stimulera bidrag till verksamhetsutveckling, att behålla personal o.s.v.

Anmärkningen som fanns till Löneavtal 03 § 2 punkt 1 har tagits bort. När löneökningstrymmet nu beräknas som ett krontalsbelopp är anmärkningen inte längre relevant.

Löneöversyn - fördelning m.m.

Huvudregeln är att utrymmet fördelas i förhandlingar mellan arbetsgivaren och Kommunal. Härvid ska bl.a. beaktas de grundläggande principerna enligt löneavtalets § 1. Till detta kommer att arbetsgivaren har att beakta sitt intresse av att få lönerna att harmoniera med de egna lönepolitiska målen.

Av löneökningstrymmet är 1,06 kr individuellt garanterat vid respektive löneöversyn såvida lokala parter inte enas om annat. Individgarantin ska avräknas från utrymmet för lokal löneöversyn.

Exempel: Arbetstagaren har 93,72 kr/timme. Arbetstagaren får en löneökning på 3,25 kr/timme. Ny timlön efter löneöversynen är 96,97 kr/timme.

Enligt Löneavtal 05 träffas överenskommelse i löneöversynsförhandlingen genom att lokala parter enas om fördelningen av löneökningstrymmet. Löneavtalet förutsätter inte att lokala parter först enas om storleken på det löneökningstrymme som ska fördelas. Central förhandling enligt Löneavtal 05 § 4 punkt 1 kan påkallas i fråga om fördelningen och då först efter oenighet mellan lokala parter i fördelningsfrågan. Det är inte möjligt att påkalla central förhandling i fråga om nivån.

Det finns möjligheter att lokalt komma överens om såväl annan beräkningstidpunkt som annan beräkning av utrymme och annan avräkning från detsamma. Lokalt kan också överenskommas om annan tidpunkt för löneförändringar.

Löneöversynsdatum

Löneöversyn sker per den 1 april 2005 och den 1 april 2006. Centrala parter ska enligt protokollet uppta förhandlingar om utrymmet för 2007 och tid därefter senast den 30 juni 2007.

Löneöversyn på annat sätt

Som framgår av § 2 punkt 7 kan lokalt överenskommas om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivits i paragrafens övriga bestämmelser. Punkten ger öppningar för att hantera lönefrågan mellan arbetsgivare – arbetstagare. För att det ska vara möjligt krävs dock ett lönepolitiskt arbete som är tillräckligt bra för att övertyga Kommunal och deras medlemmar.

Av texten i löneavtalets § 2 punkt 7 anmärkning framgår att för det fall lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller också

att kriterier för sådan lönesättning tydliggörs i de olika verksamheterna,

att lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas, samt

att individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare sammanfaller i tillämpliga delar med Allmänna bestämmelserna (AB). Med anledning av detta kommer inte de paragrafer vars tillämpning sammanfaller med AB:s tillämpning att kommenteras nedan.

PAN:s tillämpningsområde

Huvudprincipen är att de personer som rekryteras genom kommunens medverkan ska anställas med villkor enligt HÖK. Assistenten kan bara anställas med villkor enligt PAN om han/hon anställs på anmodan av den funktionshindrade utan att kommunen kunnat påverka urvalet av sökande, och då assistenten saknar omvårdnadskompetens eller inte ställer sig till förfogande för andra uppgifter. Har assistenten omvårdnadskompetens och ställer sig till förfogande även för andra vårduppgifter anställs personen med villkor enligt HÖK.

Exempel 1 Den enskilde har krav på att en särskild person anställs som personlig assistent och godtar inte den/de kommunen erbjuder. Endast om vederbörande saknar omvårdnadskompetens eller inte ställer sig till förfogande för andra vårduppgifter anställs hon/han med villkor enligt PAN.

Exempel 2 Om den funktionshindrade väljer en arbetstagare som har företrädesrätt, återanställs hon/han enligt HÖK oavsett var i turordningen vederbörande befinner sig.

Exempel 3 Då kommunen rekryterar ett antal tänkbara kandidater och den funktionshindrade väljer en av dessa till sin assistent har kommunen deltagit i rekryteringen. Kommunen har haft möjlighet att påverka urvalet och personen ska anställas med villkor enligt HÖK.

Med omvårdnadskompetens avses den kompetens kommunen normalt efterfrågar inom förvaltningens verksamhetsområde. Vissa undantag från huvudregeln kan förekomma. T.ex. får en barnskötare eller anstaltspedagog, som är personlig assistent åt ett barn, anses ha omvårdnadskompetens även om assistansärenden handhas av äldre- och handikappförvaltningen. Ett annat exempel är att när den nämnd som ansvarar för skolfrågor har anställt en personlig assistent enligt HÖK och anställningen utökas att gälla även utanför skoltid, men då inom en annan nämnds ansvarsområde, gäller HÖK även för den utökade tiden.

Anhörigvårdare är en personlig assistent/vårdare som den funktionshindrade lever i hushållsgemenskap med oavsett om beslutet är fattat med stöd av SoL eller LSS.

Anställningsvillkoren skiljer något mellan anhörigvårdare och personliga assistenter, det är därför viktigt att arbetsgivaren gör en bedömning av huruvida arbetstagaren ska anställas som anhörigvårdare eller som personlig assistent.

Anställningens upphörande

Exempel på vad som avses med "då vårduppdraget upphör".

1. Den funktionshindrade har inte längre behov av eller rätt till personlig assistans.
2. När den personliga assistenten och den funktionshindrade inte längre fungerar tillsammans.

Särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra är när kommunen inte längre kan garantera assistansens kvalitet och säkerhet.

Arbetstid

Anhörigvårdare omfattas inte av arbetstidslagen.

I regeringens proposition 1994/95:77 sägs: "När den funktionshindrade själv är arbetsgivare finns ett behov av att förhindra att en och samma assistent utför arbete under ett orimligt högt antal arbetstimmar. Kommunen/försäkringskassan bör i sådana fall inte vara skyldig att betala ut ekonomiskt stöd/assistansersättning för mer än vad som motsvarar full arbetstid jämte eventuell övertid. En sådan bestämmelse bör därför införas i LSS och LASS och anknyta till de arbetstidsregler som gäller enligt lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Om arbetstiden hos den funktionshindrade för en viss personlig assistent överstiger vad som motsvarar vad som är tillåten arbetstid enligt reglerna i den lagen bör ersättning för sådan otillåten övertid inte anses som kostnad för personlig assistans."

Personlig assistent omfattas numera av de regleringar som finns i arbetstidslagen, med vissa undantag. Dessa undantag finns omnämnda i punkten 4.

Lön

Arbetsgivaren och den personliga assistenten/anhörigvårdaren gör enligt PAN 05 överenskommelse om en timlön. För personliga assistenter gäller att särskilda ersättningar utges enligt §§ 9 och 10 för arbetstidens förläggning. För anhörigvårdare gäller enligt anmärkning 1 att arbetstidens förläggning vägs in i lönen per timme.

Detta innebär att om den hitintills gällande lönen per timme överenskommit med hänsyn till arbetstidens förläggning kan arbetsgivaren inte ensidigt ändra lönen med anledning av att särskilda ersättningar utges separat, utan måste ta upp en diskussion med var och en. Om överenskommelse inte träffas kan lokal förhandling upptas enligt anmärkning 2 i paragrafen.

Vid lönesättningen kan beaktas att bestämmelserna inte innehåller regler för jour och beredskap.

Övertid

Övertidsarbete ska vara beordrat av arbetsgivaren. Detta innebär att en enskild funktionshindrad aldrig kan beordra övertid och att en personlig assistent som tror att en aktivitet kan medföra övertid ska ta kontakt med sin arbetsledning innan övertidsarbetet påbörjas.

Bestämmelsen gäller inte för anhörigvårdare.

Obekväm arbetstid

Det är möjligt att komma överens med arbetstagaren om att väga in ersättning för arbete på obekväm arbetstid i lönen (se även kommentaren till § 8). Det är också möjligt att komma överens om annan kompensation.

Ersättning för obekväm arbetstid utges inte till anhörigvårdare.

.

