

Redogörelse för överenskommelse om personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 07

Inledning

Denna redogörelse omfattar Överenskommelse om Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare.

Engångsbelopp

I bilaga 4 finns beskrivet förutsättningarna för utbetalningarna av engångsbeloppet i juli 2007 respektive januari 2008. Syftet med ett engångsbelopp är bl.a. att ge möjlighet att komma i fas tidsmässigt inför löneöversyn 2008. Det är angeläget att förberedelserna inleds skyndsamt eftersom första utbetalningen ska verkställas i juli.

Allmänt

Överenskommelsen gäller för tiden 2007-07-01 – 2010-03-31.
Överenskommelsen är möjlig att säga upp per den 1 april 2009.
Uppsägning ska i sådant fall ske senast den 31 oktober 2008.

Överenskommelsen innehåller sedvanliga bilagor till protokollet.

- Bilaga 1, Löneavtalet, innehåller förändringar vilka kommenteras nedan.
- Bilaga 2, Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, innehåller några förändringar vilka kommenteras nedan.
- Bilaga 3 och 3a, LOK 07, är oförändrade förutom att de uppdaterats.
- Bilaga 4, Engångsbelopp, bilagan är ny och kommenteras nedan.

Löneavtal

För 2007 utges ett engångsbelopp. Det innebär att ingen löneöversyn genomförs 2007.

I likhet med PAN 05 finns det även i PAN 07 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.

Löneavtalets utformning och innehåll bygger på att lön ska fastställas vid traditionella förhandlingar. Det gäller såvida inte annat kan överenskommas lokalt (jämför Löneavtalet § 2 punkt 8).

Löneökningstrymmet är uttryckt som ett krontalsbelopp. Konstruktionen innebär att varje medlem i arbetstagarorganisationen bidrar till ett utrymme. Detta utrymme består av två delutrymmen.

Utrymmet beräknas dels på summan av ett krontalsbelopp för varje arbetstagare, dels summan av **ett** krontalsbelopp för varje kvinnlig arbetstagare med timlön understigande 121 kronor. Dessa delsummor bildar tillsammans till **ett** gemensamt utrymme som ska fördelas. Krontalet utgår från att arbetstagarna är timavlönade och får lön per arbetad timme, enligt, bilaga 2, § 8.

Utrymmet fördelas på respektive arbetstagares timlön. Det utrymme som ska fördelas respektive år finns angivet i § 2 punkt 6. För 2008 finns ett utrymme om 8,48 kr/timme samt 2,42 kr för kvinnlig arbetstagare enligt § 2 punkt 1 att fördela per den 1 januari (observera att dessa utrymmen är ej angivna som lägst belopp). För 2009 finns ett utrymme om lägst 4,36 kr/timme samt 1,21 kr för kvinnlig arbetstagare enligt § 2 punkt 1 att fördela per den 1 april.

Löneökningstrymme uttryckt som "lägst"

Löneökningstrymme uttryckt som "lägst", eller uttrycket "garanterat utfall" som i huvudsak motsvarar begreppet "lägst", finns sedan tidigare. 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.

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 ha att beakta sitt intresse av att få lönerna att harmoniera med de egna lönepolitiska målen.

Enligt § 2 punkt 7 garanteras alla arbetstagare lönehöjning med 1,06 kr fr.o.m. den 1 april 2009 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 9,90 kr/timme. Ny timlön efter löneöversynen är 103,62 kr/timme.

Enligt Löneavtalet 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 Löneavtalet § 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 januari 2008 och den 1 april 2009.

Löneöversyn på annat sätt

Som framgår av § 2 punkt 8 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 genomarbetat för att övertyga Kommunal och deras medlemmar.

Av texten i löneavtalets § 2 punkt 8 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

Ändringar har gjorts i §§ 2, 5 och 10.

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 med undantag för avvikelserna från arbetstidslagen (ATL).

§ 1 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 personliga 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 personliga 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.

§ 2 Anställningens form, upphörande m.m.

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.

§ 5 Arbetstid

Anhörigvårdare

Anhörigvårdare omfattas inte av arbetstidslagen (ATL) enligt § 5 punkt 1.

Den ordinarie arbetstiden för anhörigvårdare har förändrats så att den får uppgå till i genomsnitt 48 timmar per vecka. När förändring behöver ske från 52 timmar till 48 timmar är parterna överens om att anställningen avslutas med stöd av § 2 punkt 1, med en månads uppsägningstid och att arbetstagaren därefter återanställs på 48 timmar per vecka.

Personlig assistent

Personlig assistent omfattas däremot av de regleringar som finns i arbetstidslagen, med vissa undantag. Dessa undantag finns angivna i § 5, punkt 4. Bestämmelsen har tillförts möjligheter till avvikelser från ATL. I

§ 5 punkt 4 tillförs avvikelser från dygns- respektive veckovila och även möjlighet för lokala parter att teckna avtal om andra avvikelser.

Avvikelse vid planerad dygnsvila

Reglerna om dygnsvila enligt ATL bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Vid planerad förläggning av arbetstid kan dygnsvilan enligt § 5 punkt 4, h) minskas till att omfatta lägst nio sammanhängande timmar under varje period om 24 timmar. Förutsättningen är att dygnsvilan i genomsnitt under begränsningsperioden inte understiger elva timmar. Detta innebär att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod understiger elva timmar måste en annan vara mer än elva timmar för att ett genomsnitt om minst elva timmar ska kunna uppnås under begränsningsperioden. Regleringen kan bland annat underlätta förläggning av tid för arbetsplatsträffar och utbildning.

Tillfällig avvikelse från dygnsvilan

Om något oförutsett inträffar, d.v.s. något som arbetsgivaren inte har kunnat förutse på förhand, kan tillfällig avvikelse göras från den planerade dygnsvilan enligt § 5 punkt 4, i). Vid sådan tillfällig avvikelse kan dygnsvilan därmed understiga den planerade dygnsvilan om nio timmar. Regleringen underlättar bland annat om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid. Även här ska ett genomsnitt om elva timmar uppnås under begränsningsperioden.

Objektiva skäl och lämpligt skydd

Parterna gör bedömningen om att kravet på objektiva skäl för att tillämpa lämpligt skydd vid avvikelseavtal är uppnått enligt artikel 18 i direktiv 2003/88/EG när det gäller avvikelsemöjligheter i § 5 punkt 4, h-i).

Genomsnittsberäkningen innebär att kortare viloperioder kompenseras av längre vid andra tillfällen vilket medför att arbetstagarna totalt sett får sin tid för återhämtning och vila.

Tillfällig avvikelse från veckovila

När det gäller veckovila ska 36 timmars sammanhängande ledighet förläggas vid något tillfälle under den period om sju dagar som tillämpas enligt ATL. Bestämmelsen i § 5 punkt 4, j) gör det möjligt att tillfälligtvis minska veckovilan till lägst 24 sammanhängande timmar på

grund av arbetsorganisatoriska skäl. Parterna anser att sådana skäl kan föreligga. Grunden för regleringen finns i direktiv 2003/88/EG som sätter den nedre gränsen om 24 timmar utan att arbetstagare ges kompensationsledighet eller lämpligt skydd. Bestämmelsen om tillfällig avvikelse från veckovilan ska tillämpas på samma sätt som avvikelse från dygnsvila. Om arbetstagarna inte fått sin ledighet om 24 timmar enligt § 5 punkt 4, j) ska kompensationsledighet förläggas i enlighet med EG-rätten. Det innebär att ledigheten för återhämtning ska förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod.

Lokala kollektivavtal

Enligt § 5 punkt 4 kan lokala kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Ett lokalt kollektivavtal om avvikelse från dygns- respektive veckovila kan antingen innehålla en annan reglering än den i § 5 punkt 4, h-j) eller kompletteras enligt 13-14 §§ ATL.

De lokala kollektivavtal som är tecknade före ikraftträdandet avseende avvikelseavtal från ATL har fortsatt giltighet tills dess att det lokala kollektivavtalet upphör att gälla.

§ 8 Lönebestämmelse

Överenskommelse om timlön träffas enligt, bilaga 2, § 8 mellan arbetsgivare och arbetstagare. För personliga assistenter gäller att särskilda ersättningar utges enligt §§ 9 och 10 för arbetstidens förläggning. Anhörigvårdare omfattas inte av varken §§ 9 eller 10, vid överenskommelse om lön per timme ska därför hänsyn till arbetstidens förläggning tas.

Om överenskommelse inte träffas kan lokal förhandling upptas enligt § 8, anmärkning 2.

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

§ 9 Kompensation för overtidsarbete

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

Bestämmelsen gäller inte för anhörigvårdare.

§ 10 Arbete på obekväm arbetstid

Det är möjligt att komma överens med arbetstagaren om att ersättningen kan bytas mot ett fast tillägg per timme. Det är också möjligt att komma överens om annan kompensation.

Ersättning för obekväm arbetstid utges inte till anhörigvårdare.

Bilaga 4 Engångsbelopp

För tiden 2007-04-01 – 2007-12-31 utges engångsbelopp, som utbetalas vid två tillfällen i juli 2007 samt januari 2008, med 3,60 kr per arbetad timme. Engångsbeloppet är just ett engångsbelopp och har således inte något med löneförändringar, lönerelaterade tillägg eller andra tillägg att göra.

Bestämmelsen avser medlemmar i Kommunal. Bestämmelsen ska förstås så att de arbetstagare som omfattas av Kommunals PAN 07 får engångsbelopp. Detta gäller också oorganiserade arbetstagare som arbetar inom avtalsområdet. Som en konsekvens av detta gäller bestämmelsen även arbetstagare som är medlemmar i organisation som inte är kollektivavtalslutande part, t.ex. SIF, HTF, och SAC. Medlemmar i fackliga organisationer som tecknar kollektivavtal med Sveriges Kommuner och Landsting eller Pacta omfattas däremot inte av bestämmelsen eftersom de omfattas av det löneavtal som tecknats av den fackliga organisation de är medlemmar i.

Till arbetstagare som uppbär timlön utges 3,60 kronor för varje arbetad timme. Även vid ledighet till följd av sjukdom, olycksfall, arbetsskada eller då sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt lagen om allmän försäkring utges 3,60 för varje sådan frånvarotimme under perioden. Motsvarande gäller även vid föräldraledighet med föräldrapenning. Vid utbetalningstillfället i juli utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 april – 30 juni, vid utbetalningstillfället i januari 2008 utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 juli-31 december. Ersättningen utges inte för tid som ersätts med övertidskompensation enligt, bilaga 2, § 9.

Engångsbelopp utges även för de arbetstagare som har lönesatts i 2007 års lönenivå såvida arbetsgivaren inte har träffat överenskommelse med Kommunal att dessa arbetstagare ska undantas från engångsbeloppet.