

Redogörelse för överenskommelse om personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 10

Inledning

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

Parterna i överenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Förhandlingsprotokoll

§ 1, Innehåll

Överenskommelsen innehåller sedvanliga bilagor till protokollet.

- Bilaga 1, Löneavtalet, innehåller förändringar vilka kommenteras nedan.
- Bilaga 2, Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, innehåller förändringar vilka kommenteras nedan.
- Bilaga 3 och 3a, LOK 10, är oförändrade förutom att de uppdaterats.

§ 7, Giltighet och uppsägning

Avtalet löper under tiden 2010-04-01–2012-04-30, dvs. 25 månader. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är lika föregående avtalsperiod.

Löneavtal, Bilaga 1

Enligt löneavtalet ska en löneöversyn ske lokalt enligt samma principer som gäller för Kommunals övriga medlemmar.

§ 1, Grundläggande principer för lönesättning

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 arbetsgivarnas ekonomiska förutsättningar.

Det är verksamheten och de politiskt uppsatta målen om inriktning, omfattning och kvalitet som är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik. Vad som ska åstadkommas bestäms ytterst av de politiskt förtroendevalda. Sedan är det verksamheternas sak att bryta ner målen på olika nivåer och att i dialog med arbetstagarna slå fast hur de inom respektive områden kan bidra till att nå målen.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Parterna är överens om att lönen är ett styrmedel för att åstadkomma förbättringar av verksamheten. Det är därför viktigt att lönen är individuell och differentierad och avspeglar hur väl uppsatta mål nås. En framgångsrik individuell och differentierad lönesättning 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 på förhand är 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.

Löneavtalen lägger ett stort ansvar på chefer på alla nivåer. Chefernas förmåga att kommunicera såväl verksamhetsmål som uppnådda resultat med medarbetarna har avgörande betydelse för arbetet med individuell lönesättning.

Det är en nyckelfråga för Löneavtalen hur chefer på olika nivåer hanterar rollen som arbetsgivare. Att varje chef står som garant och företrädare för arbetsgivarens prioriteringar och gjorda ställningstaganden är en trovärdighetsfråga för chefen gentemot sina anställda bl.a. i lönefrågor.

För att kunna ta ett verksamhetsmässigt och budgetmässigt helhetsgrepp behöver arbetsgivaren centralt skaffa sig kunskap om olika verksamheters ambitioner och behov. Med denna kunskap som grund görs sedan de prioriteringar och avvägningar som bedöms nödvändiga med hänsyn till ansvaret för en såväl verksamhets- som budgetmässigt helhet.

Alla arbetsgivarföreträdare på olika nivåer förutsätts dela arbetsgivarens syn och uppfatta sin del i arbetsgivarens helhet på gjorda prioriteringar, avvägningar och ställningstaganden.

Löneöversyn för visstidsanställda m.m.

Alla medarbetare är omfattade av Löneavtalets principer. Samma lönepolitiska grunder ska gälla för de anställda oberoende av anställningsform och sysselsättningsgrad.

Diskrimineringslagstiftning på området – lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning – fastställer att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar för andra arbetstagare i en likartad situation. Det är därför viktigt att arbetsgivaren har lönepolitiska riktlinjer som inkluderar de visstidsanställda.

Beräkning respektive avräkning från utrymme görs enligt löneavtalet. Det är en praktisk hantering som gör att beräkningen av respektive avräkning från utrymmet speglar de faktiska lönekostnaderna. Detta innebär inte att arbetsgivaren kan hantera de visstidsanställda efter andra principer än de tillsvidareanställda. Samma principer innebär t.ex. att arbetsgivaren prövar lönen för en visstidsanställd en gång var tolfte månad och att denna prövning sker på samma lönepolitiska grunder oavsett anställningsform. De löneökningar som sker avräknas inte utrymmet.

§ 2, Löneöversyner

I PAN 10 återfinns såväl principerna för utrymmesberäkning som utrymmet vid löneöversyn i samma punkt. Detta får till följd att tidigare punkt 6, Utrymme vid löneöversyn, utgår och därmed ändras även efterföljande punkter.

I PAN 10 återfinns inte uttrycket ”lägst”. Det innebär att det finns en fast summa som varje arbetstagare bidrar med till utrymmet. Utrymmet fördelas därefter i förhandlingar med Kommunal såvida parterna inte kommer överens om annat enligt punkten 9.

Utrymme vid löneöversyn

2010

Varje medlem i Kommunal med timlön bidrar till utrymmet med 2,97 kronor.

2011

Varje medlem i Kommunal med timlön bidrar till utrymmet med 2,91 kronor.

Löneöversyn 2012

Eftersom avtalsperioden är 25 månader konstateras att löneöversyn 2012 ändå ska genomföras per 1 april och att villkoren fastställs i nästkommande avtal.

Fördelning m.m.

Löneavtalet har en utformning och ett innehåll som bygger på att lön ska fastställas vid traditionella förhandlingar. Det gäller såvida inte annat kan överenskommas lokalt (se punkt 3).

Parterna är överens om att det är viktigt att utvecklingen fortsätter så att även Kommunals medlemmar i högre grad omfattas av individuell och differentierad lönesättning fullt ut.

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.

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.

Löneöversyn sker per den 1 april 2010 respektive 1 april 2011.

Enligt punkt 7 är löneökningstrymmet 0,61 kronor individuellt garanterat vid löneöversynen från och med 1 april 2010 och från och med 1 april 2011 såvida inte lokala parter enas om annat. Individgarantin ska avräknas från utrymmet för löneöversyn.

Lägsta löner

Lägstlöner har införts för arbetstagare som omfattas av bestämmelsen § 1 c) i Bilaga 2, Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare. Timlön för dessa arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till,

lägst 95,06 kronor från och med 2010-07-01, eftersom § 1 c) är tillämpligt from 2010-07-01 och

lägst 97,39 kronor från och med 2011-04-01.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Denna lägslön motsvarar den lägre lägslönen enligt HÖK 10 med Kommunal och som gäller arbetstagare som fyllt 19 år.

Lokal förhandlingsordning

Lokalt kan 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.

Ur flera synpunkter kan en lokalt överenskommen förhandlingsordning vara att föredra. För att en sådan ska komma till stånd är det helt nödvändigt att diskutera igenom hela lönesättningsprocessen, vad som ska finnas, när olika delar ska inträffa, vem som gör vad, arbetstagares och chefers delaktighet, hur resultatet ska se ut formmässigt, osv. Har de lokala parterna diskuterat igenom detta fram till en överenskommelse finns en samsyn i de delar som är så avgörande för en god hantering av löneöversynen.

Ett sätt att komma vidare i den individuella lönesättningen i den lokala lönebildningsprocessen kan vara att hantera löneöversynen på olika sätt genom att ha olika förhandlingsordning i olika delar av organisationen. Ställningstagandet kan påverkas av tradition, bakgrund och hur aktivt de lönepolitiska frågorna diskuteras inom olika verksamheter m.m.

Av anmärkningen 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, Bilaga 2

Nya bestämmelser för läkarintyg vid sjukdom (§ 5), bisysslor (§ 9), överläggning vid avstängning (§ 7) och ersättning för jourpass (§ 13) har införts. Därav är det ny paragrafordning i avtalet.

Dessa bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare sammanfaller i tillämpliga delar med Allmänna bestämmelserna (AB). Med anledning av detta

kommer inte de paragrafer (§ 5 och § 9) vars tillämpning sammanfaller med AB:s tillämpning att kommenteras nedan.

§ 1 Tillämpningsområde

I kommunen är principen att de personer som rekryteras genom kommunens medverkan ska anställas med villkor enligt HÖK.

Hos arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta är principen att samtliga personliga assistenter, ledsagare, avlösare och anhörigvårdare oavsett anställningsform anställs med villkor enligt PAN.

a) Personlig assistent, ledsagare och avlösare anställs med villkor enligt PAN om arbetstagaren har *anmodats* av den funktionshindrade utan att kommunen kunnat påverka urvalet av sökande.

Tidigare skulle arbetstagare med omvårdnadskompetens och som ställde sig till förfogande även för andra vårduppgifter anställas med villkor enligt HÖK. Denna reglering är nu borttagen. Det innebär att när brukaren anmodar särskild person omfattas denne numera alltid av PAN. Tillämpningen av den nya bestämmelsen blir följande.

- Den enskilde har krav på att en särskild person anställs som personlig assistent och godtar inte den eller de personer arbetsgivaren (kommunen eller medlem i Pacta) erbjuder. Arbetstagaren anställs med villkor enligt PAN.
- Då kommunen rekryterar ett antal tänkbara kandidater och den funktionshindrade väljer en av dessa till sin personliga assistent har kommunen medverkat i rekryteringen. Kommunen har haft möjlighet att påverka urvalet och arbetstagaren ska anställas med villkor enligt HÖK.
- För arbetsgivare som är medlem i Pacta och som medverkar i rekryteringen ska arbetstagaren anställas med villkor enligt PAN, se redogörelse enligt c) nedan.

b) *Anhörigvårdare* är en personlig assistent/vårdare som den funktionshindrade lever i hushållsgemenskap med oavsett om beslutet är fattat med stöd av SoL eller LSS. Om anhörigvårdaren lever i hushållsgemenskap med den funktionshindrade ska denne anställas med villkor enligt PAN.

Om anhörigvårdaren inte lever i hushållsgemenskap med den funktionshindrade ska denne istället anställas med villkor enligt HÖK om anställningen sker hos kommunen.

Om anställningen sker av arbetsgivare som är medlem i Pacta ska denne anställas med villkor enligt PAN, se nedan under c).

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.

c) Denna punkt omfattar endast arbetsgivare som är medlem i Pacta och gäller från och med den 1 juli 2010.

För **annan** arbetstagare än som anges i **a) anmodan** eller **b) anhörigvårdare i hushållsgemenskap**, som anställs enligt gällande sociallagstiftning (LSS och SoL) hos arbetsgivare som är medlem i Pacta gäller alltid anställningsvillkoren enligt PAN. Annan arbetstagare enligt bestämmelsen i c) är exempelvis en personlig assistent som anställs efter att arbetsgivaren har initierat och medverkat i rekryteringen.

Det innebär att anställningsvillkoren enligt HÖK inte kan tillämpas för personliga assistenter, avlösare, ledsagare och anhörigvårdare i ny anställning från och med den 1 juli 2010 hos arbetsgivare som är medlem i Pacta. Tidigare ingångna anställningsavtal enligt HÖK ska inte omregleras.

§ 2 Anställningens form, upphörande m.m.

Arbetstagare som anställs på anmodan av enskild funktionshindrad eller anhörigvårdare som lever i hushållsgemenskap med den funktionshindrade anställs alltid för begränsad tid för detta särskilda/vissa arbete. Detta är en särskild kollektivavtalsreglerad visstidsanställning gjord med stöd av 2 § tredje stycket LAS.

För *annan* arbetstagare enligt § 1c), och som anställs enligt gällande sociallagstiftning (LSS och SoL) hos arbetsgivare som är medlem i Pacta gäller LAS. Huvudregeln är tillsvidareanställning enligt 4 § LAS. Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år enligt 5 § LAS. Provanställning enligt 6 § LAS gäller också.

Tillsvidareanställd arbetstagare enligt 1 c) omfattas av 7 § LAS. Parterna är överens om följande tillämpning av LAS utifrån denna bestämmelse.

- När vårduppdraget upphör för tillsvidareanställd arbetstagare ska det betraktas som arbetsbrist och att saklig grund enligt 7 § LAS föreligger.
- Omplaceringskyldigheten omfattar inte arbete där brukaren anmodar viss person.

Exempel gällande samtliga anställningsformer 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.

Vid tillämpning av 7 § LAS utifrån ovanstående exempel gäller följande. När vårduppdraget upphör enligt punkt 1, så ska det betraktas som arbetsbrist och att saklig grund enligt 7 § LAS föreligger för uppsägning. När vårduppdraget upphör enligt punkt 2 eller vid särskilda skäl ska prövning ske om huruvida saklig grund föreligger enligt 7 § LAS i varje enskilt ärende.

Oavsett anställningsform enligt ovan upphör anställningen, med en ömsesidig uppsägningstid av en månad, då vårduppdraget upphör eller då arbetsgivaren har särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra.

Uppsägning ska vara skriftlig både från arbetsgivaren och arbetstagaren, enligt ny reglering.

Anställningstid för arbetstagare som anställs på anmodan av enskild funktionshindrad eller anhörigvårdare som lever i hushållsgemenskap med den funktionshindrade enligt detta avtal ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § LAS, se § 2 punkt 2, stycke 1. Observera dock att om arbetstagaren senare får en annan anställning enligt HÖK eller PAN § 1 c) så räknas även den tidigare anställningstiden enligt PAN i den sammanlagda anställningstiden.

För andra arbetstagare än de som anställs på anmodan eller som lever i hushållsgemenskap, dvs. arbetstagare med anställningsform enligt LAS och villkor enligt PAN gäller inte företrädesrätt enligt 25 § LAS till arbete där den enskilde funktionshindrade utsett annan personlig assistent enligt § 2 punkt 2, stycke 2. Detta motsvaras av den reglering som gäller för personliga assistenter anställda enligt HÖK, bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar punkt 7.

§ 5 Läkartyg vid sjukdom

Ny bestämmelse införs. För vidare tillämpning se i Kommentaren till AB § 28 mom. 2.

§ 7 Avstängning m.m. med eller utan avlöningsförmåner

Ny reglering om att överläggning ska ske inför beslut om avstängning och denna överläggning ersätter förhandling enligt 11, 12 och 14 §§ i MBL.

Genom punkt 7 ersätts handläggningen enligt MBL inför beslut om avstängning med en överläggningsskyldighet för arbetsgivaren. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren är skyldig att begära och genomföra en överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation inför beslut om avstängning. Överläggningsskyldighet finns dock inte vid åtgärd enligt punkt 1 eller om avstängningen respektive förbudet att arbeta är helt kort och i övrigt av mindre betydelse.

I de fall arbetsgivaren behöver ytterligare tid efter en första avstängningsperiod om 30 dagar behöver ett sådant beslut inte föregås av en överläggning om sådana förhandlingarna har genomförts före det första beslutet.

Undantagsregeln i andra stycket innebär att arbetsgivaren i vissa fall kan besluta om och verkställa avstängning eller förbud att arbeta utan att först ha genomfört överläggningen. Situationer där det kan bli aktuellt är om arbetsgivaren ställs inför en akut situation och det inte finns tid att kontakta eller det inte är möjligt att nå företrädare för arbetstagarorganisationen.

Bestämmelsen är i övrigt oförändrad.

§ 8 Disciplinpåföljd

Tydliggörande gällande att kollektivavtalets reglering om överläggning ersätter 11, 12 och 14 § MBL. För vidare tillämpning se Kommentaren till AB, § 11 mom. 3-4.

§ 9 Bisyssla

Ny bestämmelse införs. För vidare tillämpning se Kommentaren till AB, § 8.

§ 10 Lönebestämmelse

Arbetsgivaren och den personliga assistenten/anhörigvårdaren gör överenskommelse om en timlön. För personliga assistenter gäller att särskilda ersättningar utges enligt §§ 12 och 13 för arbetstidens förläggning. För anhörigvårdare gäller enligt § 10, anmärkning 1 att arbetstidens förläggning dvs. arbete på obekvämt arbetstid samt eventuell ersättning för jour 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 § 10, anmärkning 2.

§ 11 Kompensation för övertidsarbete

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.

§ 12 Arbete på obekväm arbetstid

Ersättningen höjs med 3,5 % från 2011-04-01.

Det är möjligt att komma överens med arbetstagaren om att väga in ersättning för arbete på obekväm arbetstid i lönen (se även redogörelsen till § 10). Det är också möjligt att komma överens om annan kompensation.

Ersättning för obekväm arbetstid utges inte till anhörigvårdare.

§ 13 Ersättning för jourpass

Ny reglering införs och är enbart en reglering om ersättning för jourpass. Arbetstiden och sysselsättningsgraden påverkas inte, vilket innebär att jourpasset inte inräknas i den ordinarie arbetstiden. Dock ska jourpassstiden inräknas i den sammanlagda arbetstiden enligt arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet.

Arbetstagaren har under jourpass på natten skyldighet att svara för den omedelbara tillsynen samt att morgon och kväll biträda med förberedelse och avslutningsarbeten avseende löpande göromål. I ersättningen för jourpasstimme beaktas att genomsnittligt hälften anses utgöra arbetstid och hälften anses utgöra jour.

Ersättning för varje fullgjord jourpasstimme görs med

- 50% av överenskommen lön per arbetad timme,
- 50 % av angivet belopp i § 12 för obekväm arbetstid samt
- 13,85 kr från och med 2010-04-01 och 15,90 från och med 2011-04-01.

Ersättning för jourpass utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation utges på annat sätt.

Bestämmelsen gäller inte för anhörigvårdare.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse.

Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 10, Bilaga 3 och 3a

Bilagorna är uppdaterade men i övrigt ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna lokalt kollektivavtal LOK för PAN 10 med åtminstone angivet innehåll.