

Redogörelse för överenskommelse om personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 12

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 12, är oförändrade förutom att de uppdaterats.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden på Huvudöverenskommelsen är 11 månader, 2012-05-01–2013-03-31. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.

Löneöversynen för 2012 omfattar emellertid en period om 12 månader och utgår från 1 april 2012.

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.

För Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Pacta är det viktigt steg att de lokala parterna nu förfogar över hela löneutrymmet. Kommunal framförde i förhandlingarna farhågor för att om individgarantin togs bort skulle det kunna

leda till en mer godtycklig lönesättning. Därför yrkade förbundet på en förstärkt handlingsplan i de fall en arbetstagare får liten eller ringa löneökning. Avtalet innehåller inga förändringar i den delen.

§ 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.

Löneöversyn för visstidsanställda

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

Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, förutsätter att varje arbetsgivare hanterar alla visstidsanställda arbetstagare enligt samma lönepolitiska principer som tillsvidareanställda arbetstagare. Samma principer innebär t.ex. att arbetsgivaren, i det fall anställningen har lång varaktighet, ser över

lönen för en visstidsanställda en gång var tolfte månad och att denna översyn sker på samma lönepolitiska grunder oavsett anställningsform.

För anställningar med kortare varaktighet är grundprincipen att lön och villkor bestäms för varje ny anställningsperiod. I det fall lönesättningen inte prövas vid varje nytt anställningstillfälle är det naturligt, ur ett lönepolitiskt såväl som praktiskt perspektiv, att timlön/timlöner ses över årligen.

§ 2 Löneöversyner

Här återfinns såväl principerna för utrymmesberäkning som utrymmet vid löneöversyn i samma punkt och därmed ändras numreringen av efterföljande punkter.

I avtalet 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 § 2, punkten 7.

Utrymme vid löneöversyn

2012

Varje medlem i Kommunal med timlön bidrar till utrymmet med 3,93 kronor.

Löneöversyn 2012

Löneöversyn per 1 april 2012 och genomförs som traditionell förhandling om parterna inte enats om annat.

Lägsta löner

Lägstlönen för arbetstagare som omfattas av bestämmelsen § 1 c) i Bilaga 2, Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare och som fyllt 19 år ska uppgå till,

lägst 97,39 kronor per timme t.o.m. 2012-08-31 och

lägst 101,32 kronor per timme fr.o.m. 2012-09-01.

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

Denna lägstlön motsvarar den lägre lägstlönen enligt HÖK 12 med Kommunal och som gäller arbetstagare som fyllt 19 år.

Timlönen för arbetstagare hos medlem i arbetsgivarförbundet Pacta och som anställs enligt § 1 c) och som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 101,32 kronor per timme fr.o.m. 2012-09-01. Vilket innebär att övriga timavlönade enligt § 1a)–b) inte omfattas av avtalsreglering av lägstlönen.

Borttagna individgarantier

Löneavtalet innehåller inga garanterade löneökningar för individen.

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, Bilaga 2

Strukturen i bilaga 2 är ändrad för att både tydliggöra skillnaden i avtalsvillkoren mellan kommun och medlem i arbetsgivarförbundet Pacta och vad som gäller vid anställningens ingående, avslut och vid turordning och företrädesrätt. Det gäller uppdelningen av bestämmelser kring anställningsform § 2, avslut av anställningen § 14 och turordning och företrädesrätt § 15. Därav är det ny paragrafordning i avtalet.

Villkoren som särskilt gäller för medlem i arbetsgivarförbundet Pacta är synliggjorda med en egen rubrik.

Strukturändringarna innebär ingen ändring i sak.

§ 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, säsongsarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år enligt 5 § LAS. Provanställning enligt 6 § LAS gäller också.

För medlem i arbetsgivarförbundet Pacta har tillförts ytterligare möjlighet till tidsbegränsad anställning utöver 5 § LAS.

- För arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form, dvs. fr.o.m. 61 års ålder.

- Möjlighet för arbetsgivare och arbetstagarorganisation att träffa kollektivavtal.

§ 6 Arbetstid

Begreppet begränsningsperiod har ersatts med beräkningsperiod i §§ 6 och 11. Skälet till detta är att parterna vill anpassa PAN till arbetstidslagen (ATL) där begreppet beräkningsperiod används. Detta innebär ingen ändring i sak, bestämmelsen ska tillämpas på samma sätt som tidigare.

§ 10 Lönebestämmelse

Arbetsgivaren och den personliga assistenten/anhörigvårdaren gör överenskommelse om en timlön. För personliga assistenter, ledsagare och avlösare 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. Lönesättningen för anhörigvårdare i hushållsgemenskap som får varaktigt ändrad arbetstidsförläggning med jour och/eller obekvämt arbetstid har tydliggjorts. Det framgår av § 10 punkt 1 anmärkning 1, § 12 punkt 4 och § 13 punkt 7.

Parterna är överens om att en översyn bör göras vid varaktig ändring av arbetstidens förläggning, dvs. inte tidsbegränsad schemaändring. Översyn bör ske om den nya arbetstidens förläggning innebär stor ändring av arbete på obekvämt arbetstid och/eller jour. Det innebär att timlönen kan komma att både höjas eller sänkas beroende på ändringen. Det är av vikt att arbetsgivaren genom samtal med arbetstagaren klargör om det innebär ändrad lönesättning eller inte.

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.

§ 12 Arbete på obekvämt arbetstid

Ersättningarna höjs med 2,6 % från 2012-09-01.

Ersättning för obekvämt arbetstid utges inte till anhörigvårdare. Bestämmelsen har tillförts en hänvisning till § 10. För anhörigvårdare som fullgör effektivt ordinarie arbete på obekvämt arbetstid överenskomms lönen enligt § 10 punkt 1 anm. 1.

§ 13 Ersättning för jourpass

Ersättning för varje fullgjord jourpasstimme höjs med 2,6 % till 16,30 kronor från och med 2012-09-01.

Ersättning för obekväm arbetstid utges inte till anhörigvårdare. Bestämmelsen har tillförts en hänvisning till § 10. För anhörigvårdare som fullgör jour överensoms lönen enligt § 10 punkt 1 anm. 1.

§ 14 Avslut av anställning

Ny bestämmelse om vad som gäller vid avslut av anställning då vårduppdraget upphör. Detta har tidigare framgått av § 2 och innebär ingen ändring i sak.

§ 15 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Ny bestämmelse om turordning och företrädesrätt. Detta har tidigare framgått av § 2 och innebär ingen ändring i sak.

Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 12, 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 12 med åtminstone angivet innehåll.