



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Social-, Børne og Integrationsministeriet
Holmens Kanal 22
1060 København K

Sagsnr. 14-13
Vores ref. MLK/csoe/lgy
Deres ref. 2012-5757

Sendes pr. e-mail til tha@sm.dk.

Den 20. januar 2014

Ændring af lov om social service – borgerstyret personlig assistance (BPA)

LO har modtaget høring over forslag til lov om ændring af lov om social service og lov om socialtilsyn (Justering af reglerne om kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance, herunder indførelse af takstsystem og godkendelsesordning).

Indledningsvis skal LO bemærke, at det er afgørende nødvendigt, at denne lovændring gennemføres på en måde, så der skabes ro om BPA-området. Dette er ikke lykkedes ved gennemførelsen af lovændringen i 2009, eller de senere revisioner af bekendtgørelse og vejledning. Dette skyldes efter LO's opfattelse især, at kommunerne efter ændringerne i 2009, trods tilføjelsen af betydelige midler fra SATS-aftalen, har valgt at gennemføre en række forringelser i den enkelte handicaphjælperes ansættelsesvilkår.

Hvis satspuljemidlerne fra 2009 og fremefter var blevet anvendt til et reelt løft af handicaphjælperområdet, ville det formodentlig have været muligt at sikre både valgfriheden for borgerne, og overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår for de ansatte handicaphjælpere.

Det er derfor vores vurdering, at det centrale punkt bliver, om denne lovændring giver den enkelte borger reel mulighed for at tiltræde en overenskomst, hvis han eller hun ønsker det, eller at afgive sit arbejdsgiveransvar til en virksomhed med overenskomst. Kun derved vil området kunne lovliggøres i forhold til overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen, og normaliseres i forhold til den normale danske model på arbejdsmarkedet, hvor løn- og arbejdsforhold fastsættes ved frie forhandlinger mellem lønmodtagere og arbejdsgivere.

Tilskuddet til BPA-ordningerne, og dermed lønnen til de ansatte i disse, udmåles i dag i praksis i langt de fleste kommuner, betydeligt under lønnen for tilsvarende medarbejdergrupper. Det er utilfredsstillende både for borgerne, som har svært ved at rekruttere og fastholde kvalificeret personale; det er utilfredsstillende for de virksomheder, der ønsker at ansætte personale på vilkår, der er normale for arbejdsmarkedet; og det er utilfredsstillende for de handicaphjælpere, der udfører et ansvarsfuldt arbejde, uden at blive ordentligt honoreret for det. Hvis en fast takst skal løse BPA-

området problemer, må taksten være så meget højere end de nuværende udmålinger, at det bliver muligt rent faktisk at overholde en overenskomst.

LO har noteret sig, at det i bemærkningerne til forslaget er angivet, at de øgede omkostninger der er forbundet med udmålingen efter faste takster vil kunne modsvares af kommunernes besparelser på administrationen af ordningerne. Hvis taksten reelt skal gøre det muligt at overholde en overenskomst, anser LO dette for yderst tvivlsomt.

Det er således LO's opfattelse, at den foreslåede lovændring indeholder forbedringer, men desværre ikke nok til at skabe ro på området. LO håber, at folketingsbehandlingen kan skabe de nødvendige løsninger. Til forslagets enkelte dele, skal LO bemærke:

Ad kursus til arbejdsleder/arbejdsgiver

LO har ingen principielle bemærkninger til denne del af forslaget.

Vi benytter lejligheden til at bemærke, at der er behov for, at man er meget mere præcis i sit sprogbrug, når det beskrives, hvornår der er tale om arbejdsgiver, og hvornår der er tale om arbejdsleder.

LO finder det er på sin plads at anføre, at man igennem hele lovforslaget i flæng anvender betegnelserne "er arbejdsgiver", "varetager arbejdsgiverfunktioner", "varetager arbejdsgiveropgaven" og "fungerer som arbejdsgiver". Dette er desværre egnet til at så tvivl om, hvad der egentlig menes.

Det må slås fast, at hvis borgeren afgiver arbejdsgiveransvaret i henhold til servicelovens § 95, stk. 4 eller § 96, stk. 2, så er enten den nærtstående, foreningen eller virksomheden arbejdsgiver – i alle henseender.

Ad takstsystem

LO er yderst tilfreds med, at der lægges op til faste takster. Det er jo imidlertid helt afgørende, hvordan taksten fastlægges, og det giver lovforslaget og bemærkningerne hertil kun en sparsom oplysning om.

LO vil dog først og fremmest bemærke, at det af beskrivelsen af gældende ret (s. 14) fremgår, at der "som minimum tage udgangspunkt i grundlønnen for sammenlignelige grupper, og samme udgangspunkt skal anvendes ved beregningen af alle elementer af lønnen" (vor understregning). Dette sker imidlertid ikke. Kommunerne udmåler rask væk grundlønnen efter én overenskomst, og tidsbestemte tillæg efter en anden. Der udmåles ikke pension, barsel mv. efter de samme regler som i dén overenskomst, der gives grundløn efter. Og til overflod er det fastsat i bekendtgørelsen, at kommunerne, uanset udgangspunktet ovenfor, ikke er forpligtede til at udmåle tilskud til den 6. ferieuge (feriefridage) og til overenskomsternes obligatoriske frit-valg-elementer. Samtidig må vi bemærke, at når der som "sammenlignelig faggruppe" anvendes en offentligt ansat gruppe, så har disse grupper typisk adgang til forhandling af decentral løn, som pt. svarer til omkring 5 procent af lønnen.

Det er derfor ikke tilstrækkeligt, som det anføres på side 15, at taksten vil "tage udgangspunkt i de overenskomstmæssige aftaler på området". Taksten skal gøre det muligt at indgå og overholde en sædvanlig overenskomst.

LO er indforstået med, at kommunerne hverken vil, kan eller skal stå model til en ordning, hvorefter lønmodtagere og private arbejdsgivere – udenom kommunerne – kunne forhandle taksten, for derefter at sende regningen til kommunerne. Men det er nødvendigt, at der findes en løsning på dette problem. LO's medlemsforbund FOA har tidligere foreslået flere forskellige løsningsmodeller, fx at borgerne fik mulighed for at vælge, at afgive arbejdsgiveransvaret til kommunen, som derved ville blive arbejdsgiver og forhandlingspart. Eller at ministeriet kunne udnævne en egentlig referenceoverenskomst, som taksten blev beregnet ud fra.

LO bemærker endelig (om takstsystemet), at der også i taksten må indgå omkostningen til fuld løn under barsel (det er udeladt af opstillingen på s. 16). Det meste af denne omkostning dækkes naturligvis af barselsdagpengerefusion fra henholdsvis den barslendes bopælskommune og barselsudligningsfonden, men der er en omkostning tilbage, som arbejdsgiver skal tage højde for.

Ad godkendelsesordning

LO er tilfreds med, at der nu indføres en godkendelsesordning for foreninger og virksomheder, der ønsker at være arbejdsgivere på området. Principielt så LO gerne et egentligt autorisationsnævn, hvor godkendelsen blev givet af en uafhængig instans, gerne med repræsentation fra interessenterne på området, men LO bakker op om den valgte løsning med socialtilsynene.

Det bemærkes, at det efter LO's opfattelse er utilstrækkeligt, når det på side 17 er angivet, at godkendelsesbetingelserne vil relatere sig til bl.a. foreningens/virksomhedens "kendskab til ansættelsesretlige regler". LO mener, at det skal være en betingelse for godkendelse, at foreninger og virksomheder forpligter sig til at give sine ansatte løn- og ansættelsesvilkår, der ikke er ringere end, hvad der er sædvanligt, svarende til indholdet af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter, jf. ILO-konvention nr. 94.

Endelig finder LO, at 1½ år er en meget lang frist at give for godkendelsen.

Ad bagudbetalt tilskud

LO har ingen principielle bemærkninger til denne del af forslaget. LO's medlemsforbund FOA har i praksis oplevet, at arbejdsgivere som "undskyldning for" for sen betaling af FOA's medlemmers tilgodehavender har angivet, at kommunerne ikke betaler til tiden. Hvis betalingen skubbes en måned må det være en forudsætning, at kommunerne sikrer, at ydelserne betales til tiden.

Ad nærtstående som hjælper

Det er forståeligt, at der indføres en maksgrænse på 37 timer ugentlig arbejdstid for en nærtstående til en borger med funktionsnedsættelse, der fungerer som hjælper for

denne og samtidig varetager arbejdsgiver- og arbejdsleder funktionerne i en ordning med kontant tilskud til ansættelse af hjælpere efter servicelovens § 95, stk. 3. Det finder LO er en betydelig forbedring. Det bør dog præciseres, om de 37 timer inkluderer frokostpause eller ej. Umiddelbart undrer det derimod LO, at der også er tale om en maksgrænse på tilsammen 37 timer ugentligt, når flere nærtstående er hjælpere. De 37 timer bør vel gælde pr. person? Der bør under alle omstændigheder være en mere konkret argumentation for, hvorfor de 37 timer eventuelt skal deles mellem flere nærtstående.

Ad øget brug af rådighedstimer

LO er stærkt betænkelig ved at give øget mulighed for rådighedstjeneste, i hvert fald som det er beskrevet i bemærkningerne til lovforslaget (s. 21).

Rådighedstjeneste betegner, i det overenskomstmæssige system, en ordning, hvorunder den ansatte er til stede på arbejdspladsen, men ikke er i aktiv tjeneste. Der er specifikke regler for, hvordan vagtværelse skal indrettes. Rådighedstjeneste aflønnes med $\frac{3}{4}$ af normallønnen (uden tillæg). Sker der tilkald under rådighedstjenesten aflønnes denne effektive tjeneste med fuld normal løn, inkl. alle tillæg for aften nat og weekend – plus et tillæg på 50 procent. Herfra trækkes den $\frac{3}{4}$ normale løn man allerede har fået. Løn under tilkald betales pr. påbegyndt time (flere tilkald i samme time betales ikke dobbelt).

Rådighedstimer anvendes således i tilknytning til normal tjeneste. Således kan en 24-timers tjeneste bestå af 16 arbejdstimer og 8 rådighedstimer. Og 24-timers vagt kan kun lovligt forekomme med dispensation fra Arbejdstilsynet. Dispensationen er kun gyldig for arbejdsgivere, der har tiltrådt overenskomsten.

Det må også bemærkes, at det er en forudsætning for arbejdstilsynets godkendelse af aftalen om 24-timers vagt, at der i en 24-timers vagt er planlagt 8 timers hviletid – hvorunder tilkald naturligvis *kan* ske, men hvor udgangspunktet er, at det kun sker undtagelsesvis. Hvis man altså ved på forhånd, at der *altid* sker 3 tilkald i natperioden, hvor hviletiden ellers er planlagt, kan der ikke (lovligt) arbejdes i 24-timers vagt.

Til den situation, der beskrives i lovforslaget, hvor borgeren skal have hjælp 3 gange på en nat, der er normeret med 7 rådighedstimer fra kl. 23-06: Hvis medarbejderen i denne situation skal være stillet som en tilsvarende ansat i det kommunale system (fx på en døgninstitution) skal medarbejderen altså aflønnes med $4 * \frac{3}{4}$ normalløn + $3 * \text{normalløn} + 3 * \text{aften-/nat-/weekendtillæg} + 50 \text{ procent tillæg af disse 3 timer}$. Kommunen sparer altså ... ingenting.

LO har med tilfredshed bemærket sig, at ministeren i besvarelse af spørgsmål nr. 54 (SOU alm. del, 2013/14) forudsætter, at der for den tid der faktisk udføres arbejde for borgeren, også under rådighedstjeneste, udmåles sædvanlig løn. Det er LO's anbefaling, at dette også kommer til at fremgå af lovforslaget.

For at det skal give mening at give øget adgang til anvendelse af rådighedstimer, må det for det første sikres, at arbejdsgiveren – hvad enten det er borgeren selv, en nærtstående, eller en forening eller virksomhed – kan tiltræde overenskomsten. Uden

overenskomst kan der ikke planlægges 24-timers vagter, og altså heller ikke rådighedsvagt. For det andet må det sikres, at taksten udmåles sådan, at også rådighedsvagt og tjeneste under rådighedsvagter kan aflønnes i overensstemmelse med overenskomst.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marie-Louise Knuppert', written in a cursive style.

Marie-Louise Knuppert