



MINISTERIET FOR BØRN, LIGESTILLING,
INTEGRATION OG SOCIALE FORHOLD

Anita Nielsen
manitax@tdcadsl.dk

Ministeren
Holmens Kanal 22
1060 København K

Tlf. 3392 9300
Fax. 3393 2518
E-mail sm@sm.dk
www.sm.dk

Kære Anita Nielsen

Tak for dine henvendelser af 13. og 14. maj 2014, hvor du kommenterer lovforslaget om justeringer i BPA-reglerne, som er under behandling i Folketinget.

Dato: 13. juni 2014

Jeg vil gerne generelt i forhold til lovforslaget starte med at fortælle, at satspuljepartierne på et møde den 20. maj 2014 blev enige om at indstille til Folketingets Socialudvalg, at der ikke afgives betænkning over lovforslaget. Hvis udvalget følger denne indstilling, betyder det, at lovforslaget ikke fremmes til videre behandling i Folketinget.

J.nr. 2012-5757

I din henvendelse af 13. maj 2014 skriver du, at det er problematisk, at der som udgangspunkt ikke er mulighed for at tilrettelægge BPA-hjælpen i form af døgnvagter.

Jeg vil gerne hertil oplyse, at arbejdsmiljøloven, herunder reglerne om hvileperiode og fridøgn, har til formål at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har, jf. min besvarelse af spørgsmål 48 til lovforslaget, oplyst, at:

”Det følger af arbejdsmiljølovgivningens regler om hvileperiode og fridøgn, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Det er muligt på organisationsplan at indgå aftaler om fravigelser af hviletidsreglerne. Fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode kan aftales mellem arbejdsgiverparten og en lønmodtagerorganisation. Hvis den daglige hvileperiode nedsættes til under 8 timer, skal aftalen godkendes af Arbejdstilsynet.

Det er Arbejdstilsynets faste praksis, at dispensation fra reglerne om hvileperiode og fridøgn alene gives i særlige situationer, der dækker enkeltstående tilfælde, idet der netop er mulighed for at indgå aftaler.

Arbejdstilsynet har i august 2012 godkendt en aftale indgået mellem DI Overenskomst II (SBA/Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA)) og FOA – Fag og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration om fravigelse af regler om hvileperiode og fridøgn for handicaphjælpere ansat til udførelse af borgerstyret personlig assistance. Aftalen indeholder blandt andet en bestemmelse om hvileperiode ved arbejde i døgnvagt. Den godkendte aftale gælder kun for de konkrete aftaleparter og er således ikke generelt dækkende for hele handicaphjælperområdet.

En arbejdsgiver, der ikke er part i en aftale om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn, vil ikke kunne fravige disse regler. En arbejdsgiver kan blive part i en sådan aftale ved enten at være medlem af en arbejdsgiverorganisation, som har indgået en sådan aftale med en lønmodtagerorganisation, eller ved selv at indgå en sådan aftale (fx via en tiltrædelses- eller en virksomhedsoverenskomst) med en lønmodtagerorganisation.”

I din henvendelse af 14. maj 2014 skriver du om takstsystemet, herunder de elementer, som indgår i taksten for løn m.v. til hjælpere, samt takstsystemets betydning i forhold til sammensætningen af hjælperkorpset i den enkelte BPA-ordning. Du påpeger også, at takstsystemet påvirker hjælpernes ansættelsesvilkår i negativ retning.

Formålet med takstsystemet er at medvirke til at styrke borgernes retssikkerhed i form af mere gennemskuelige afgørelser om støtte og tilskud. Formålet er også at medvirke til at lette administrationen i kommunerne og gøre udmålingen af BPA-tilskud mere ensartet på tværs af landet.

For at opfylde disse formål vil takstsystemet bl.a. indeholde en fast takst for løn m.v. til hjælpere. Taksten tager udgangspunkt i overenskomsterne på området, og der indgår i taksten en række elementer, som efter politisk beslutning også indgår i udmålingen af BPA-tilskud i dag. Nogle af disse elementer er tidsbestemte tillæg, pension af grundløn og anciennitet. Udover det fastsættes taksterne i to niveauer svarende til to kompetenceniveauer for hjælperne.

Der er elementer i overenskomsterne på området, som ikke vil blive medtaget i taksten, eksempelvis 6. ferieuge, fritvalgstillæg, pension af aften- og nattillæg og dækning af udgifter til beklædning.

Det tilskud, som udmåles efter takstsystemet, skal sammen med den hjælp, der ydes efter forbrug i den enkelte BPA-ordning, som udgangspunkt kunne dække alle omkostninger forbundet med BPA. Det er den, der er arbejdsgiver i den enkelte BPA-ordning, der har ansvaret for at sikre dette.

Det er også arbejdsgiveren i den enkelte BPA-ordning, der indgår aftaler med den enkelte hjælper om løn og ansættelsesvilkår. Det vil derfor også være op til arbejdsgiveren at træffe beslutning om sammensætningen af hjælperkorpset. I den forbindelse skal arbejdsgiveren sikre sig, at de samlede udgifter til løn m.v. til hjælpere ligger inden for den beløbsmæssige ramme i bevillingen.

Endnu engang tak for dine henvendelser. Det er bl.a. kommentarer og input fra borgere som dig, der har erfaringer med BPA-ordningen i hverdagen, der kan være med til at højne politikudviklingen på området.

Med venlig hilsen



Manu Sareen