



## **Gemensam vägledning avseende nyttiggörande av kompetens från life science-industrin i regionernas hälso- och sjukvård med anledning av den pågående pandemin**

Mot bakgrund av den situation Sverige befinner sig i till följd av den pågående pandemin, där vården och omsorgen redan nu befinner sig i ett mycket ansträngt läge med hård belastning och stora påfrestningar, är det nödvändigt att hälso- och sjukvården kan säkra behovet av kvalificerad hälso- och sjukvårdspersonal för att hantera krisen. Life science-industrin utgör redan en betydande resurs och bidrar i arbetet med att hantera virusutbrottet genom sina ordinarie verksamheter. Många bolag kämpar med att upprätthålla en tillräcklig kapacitet för att möta vårdens behov. Men det kan samtidigt, såväl inom dessa som inom andra verksamheter, finnas möjlighet att avvara personal som skulle kunna bidra med sitt arbete direkt i hälso- och sjukvården.

Det finns redan i dag en god samverkan mellan life science-industrin och den offentligt finansierade hälso- och sjukvården. Förutsättningarna för samverkan regleras i lag, men även i gemensamma överenskommelser mellan parterna. Denna vägledning ska utgöra ett stöd för regioner och företag inom life science-industrin för att möjliggöra tillgängliggörandet av personal med hälso- och sjukvårdskompetens på bästa möjliga sätt under den pågående pandemin.

### **Vägledning avseende hantering av villkor:**

I samband med att ett företag ställer personal till regionens förfogande genom utlån eller beviljande av tjänstledighet bör företaget i dialog med den anställde säkerställa att det inte föreligger en intressekonflikt med anledning av personens ordinarie anställning på ett life science-företaget. Arbetstagaren och verksamhetschefen i den mottagande verksamheten ansvarar vidare gemensamt för att undvika potentiell intressekonflikter.

Personal som tillgängliggörs från life science-industrin kan antingen anställas i regionen eller lånas in.

Oavsett anställningsform grundar sig regionens nyttiggörande av personal från life science-företag i frivillighet för arbetstagaren. Hur och var personalresurser från företagen nyttjas avgörs av regionerna utifrån den aktuella situationen. Arbetstagare anmäler, efter överenskommelse med den ordinarie arbetsgivaren, intresse av att stå till hälso- och sjukvårdens förfogande till respektive regions rekryteringsfunktion.

## Anställning

- Personal från life science-industrin kan beviljas tjänstledighet och anställas tillfälligt hos regionen. Då gäller regionens villkor och kollektivavtalade försäkringar, ex. trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, fullt ut och regionen bär arbetsmiljöansvaret för medarbetaren.
- Personal som på detta sätt tillfälligt anställs i regionerna riskerar att förlora i tjänstepensionshänseende och andra förmåner hos sin ordinarie arbetsgivare. Något intjänande till ordinarie tjänstepension sker inte under tjänstledighet. Intjänandet av den kommunala tjänstepensionen kan också bli otillräckligt. Detta på grund av att tillgodoräkning av tid (till den förmånsbestämda pensionen) förutsätter att anställningen uppgår till en sammanhängande tid om minst tre månader. För att undvika att en sådan förlust uppstår rekommenderar SKR att regionerna ska tillämpa AKAP-KL i de fall personal anställs under en tidsbegränsad period för att arbeta heltid för regionen i samband med pandemin. Detta under förutsättning att de beviljas tjänstledighet i sin ordinarie anställning.
- Den ordinarie arbetsgivaren kan välja att göra fortsatta pensionsavsättningar för personen som är tjänstledig för att säkerställa att denne inte får ett sämre utfall än om personen arbetat för företaget under den aktuella perioden. Det gäller även andra överenskomna förmåner hos den ordinarie arbetsgivaren.

## Inlån

- Personal kan också lånas in till regionen med kvarstående anställning hos ordinarie arbetsgivare. Arbetstagaren behåller då de villkor avseende lön och pension som gäller för ordinarie tjänst.
- Vid inlåning gäller arbetstagarens ordinarie försäkringsskydd, så som trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, om arbetsgivaren omfattas av kollektivavtal. Observera att om ordinarie arbetsgivare saknar kollektivavtal eller TFA, står arbetstagaren utan detta skydd under sitt arbete hos regionen. Under förutsättning att arbetstagaren har sin ordinarie anställning i Sverige krävs inget extra försäkringsskydd.
- Vid inlån faktureras regionen av företaget för den tjänst – i form av utlåning av personal – som företaget tillhandahåller. Det fakturerade beloppet ska motsvara kostnaden för den ersättning som en person med motsvarande kompetens skulle erhållit vid anställning i regionen.
- Regionen tillser att det finns upparbetade rutiner för introduktion, utbildning med mera.