

Redogörelse för nyheter och förändringar i HÖK 11 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård

Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 11. Därutöver ges en mer utförlig beskrivning av det lönepolitiska arbetet i cirkulär nr 10:30 och av ändringarna i Allmänna bestämmelser (AB) i cirkulär nr 10:29.

Parter i denna Huvudöverenskommelse är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård, dvs. Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR).

En del nyheter och förändringar är desamma som tidigare överenskommit med övriga motparter under avtalsrörelsen 2010. I dessa fall ges endast kortfattade kommentarer då en mer utförlig beskrivning finns i tidigare redogörelsetexter rörande avtalsrörelsen 2010.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Liksom i överenskommelserna med övriga organisationer har den tidigare paragrafen om uppehållsanställning brutits ur själva AB och lagts som en ny bilaga, Bilaga U.

Ändring i § 2, andra stycket, Parternas avsikt

Den tidigare texten med inriktning på ökad lönespridning kopplad till prioritering av specialist- och funktionsutbildade har utgått. Istället framhålls betydelsen av den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen för verksamhetens utveckling. Mot bakgrund av detta och med sikte på en lång avtalsperiod, avser centrala parter föra en dialog och ”gemensamt verka för att grundutbildning och specialisering på ett bättre sätt svarar upp mot behoven av kompetens och kunskap i Hälso- och sjukvården”.

Ändring i § 6, Giltighet och uppsägning

SKL/Pacta har under förhandlingarna strävat efter ett tillsvidareavtal medan motparten inte har velat binda upp sig för en sådan avtalskonstruktion. Slutligen enades parterna om ett tidsbegränsat avtal på 24 månader, med möjlighet till förlängning ytterligare 24 månader. Genom olika gemensamma åtaganden siktar parterna på att nå en förlängning av avtalet.

Löneavtal, Bilaga 1

Under avtalsrörelsen har Löneavtalets tillämpning varit en av de frågor som stått i fokus. Det har främst rört sig om hur avtalet ska kunna stödja ett långsiktigt strategiskt arbete med lönebildningen, samt ge förutsättningar för en ökad och välfungerande lokal lönebildning.

Mot bakgrund av detta har parterna enats om ett Löneavtal utan en angiven nivå för garanterat utfall, med sikte på en lång avtalsperiod. För att värna avtalskonstruktionen har parterna vidare enats om olika gemensamma åtaganden för att stödja och följa upp Löneavtalets tillämpning. I redogörelsetexten nedan finns mer beskrivet om detta (se ”Centrala och lokala protokollsanteckningar” under ”Anteckningar till Löneavtal”).

Ändring i § 2, punkt 1, Inför löneöversyn

Samma ändringar har överenskommit som med övriga tjänstemannaorganisationer, dvs. ett tillägg om respektive parts förberedelser och aktiva deltagande i överläggningen, samt tydliggörande om att Bilaga 5 är en vägledning för vad som diskuteras i överläggningen.

Anmärkning 4 om prioritering av verksamheter med behov av specialist- och funktionsutbildade har utgått.

§ 2, Ny punkt 2 Lönestruktur

Den nya punkten utgår från att Löneavtalet inte anger en nivå för garanterat utfall och de ökade förutsättningar som arbetsgivaren då ges ”att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur”. Med lönestruktur avses både önskade lönerelationer mellan grupper och lönespridningen inom en grupp.

En återkommande fråga under förhandlingarna har varit betydelsen av långsiktig kunskapsutveckling och kompetensförsörjning. Avtalet framhåller därför ”en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.” Specialistkunskap har tillkommit som ett kriterium att premiera i löneutvecklingen. Det viktiga med detta kriterium är på vilket sätt som arbetstagaren använder kunskapen för att bidra till verksamhetens mål. De centrala parterna har i övrigt inte enats om någon gemensam definition, utan innebörden av specialistkunskap bedöms bäst hos respektive arbetsgivare utifrån de förutsättningar som råder där.

Den nya punkten om ”Lönestruktur” har ett nära samband med punkt 1 ”Inför löneöversyn”. Detta då arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna lyfts fram som en viktig del av överläggningen.

Slutligen konstateras att ”Prioritering inför och under löneöversynen avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare.” Detta innebär t.ex. att arbetet med lönespridningen förutsätter att det inte finns allt för få medarbetare inom respektive grupp.

Ändring i § 2, punkt 4, Avstämning

Samma ändringar har överenskommit som med övriga tjänstemannaorganisationer, dvs. ett förtydligande har gjorts om avstämnings innehåll och dess framåtsyftande karaktär.

Ändring i § 2, punkt 6, Löneöversynstidpunkt

Resultatet av löneöversyn gäller per 1 april respektive år om inte annat överenskomms.

§ 2, tidigare punkterna 7–12

Punkterna 7–11 har utgått. Detta då Löneavtalet inte anger någon nivå för garanterat utfall. Undantaget är punkt 7, anmärkning 2 om proportionering av belopp som fortsätter att gälla i form av en protokollsanteckning (se nedan under ”Centrala och lokala protokollsanteckningar”).

Även punkt 12 har utgått då bestämmelserna om lägsta lön upphörde att gälla 2009-12-31.

Ändring i § 5, Klassificering

Samma ändringar har gjorts som med övriga organisationer, dvs. texten har anpassats till nya klassificeringen, Arbetsidentifikation AID.

Ändring i § 6, Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen har ändrats och är nu utformad på samma sätt som överenskommelsen med AkademikerAlliansen. Detta eftersom Löneavtalet inte anger någon nivå för garanterat utfall.

Redogörelse för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB, Bilaga 2

Ändringarna i Allmänna bestämmelser (AB) är desamma som överenskomms med övriga organisationer fr.o.m. 1 april 2010. De överenskomna ändringarna finns beskrivna i redogörelsen i cirkulär nr 10:29 och nedan kommenteras bara de

bestämmelser där den nu gjorda överenskommelsen på något sätt avviker från tidigare ändringar.

För arbetstagare som omfattats av HÖK 08 med Vårdförbundet gäller ändringarna i Allmänna bestämmelser från och med 1 april 2011. HÖK 08 omfattade arbetstagare som är medlemmar i Vårdförbundet men även arbetstagare som har varit medlemmar i Vårdförbundet någon gång under avtalsperioden, 2008-06-01 till 2011-03-31. Anledningen till detta är att ett kollektivavtal har verkan under hela giltighetsperioden även om arbetstagaren lämnat arbetstagarorganisationen. Detsamma gäller de oorganiserade arbetstagare för vilka arbetsgivaren tillämpat HÖK 08 med Vårdförbundet.

För arbetstagare som omfattats av HÖK T, dvs. bland annat medlemmar i LSR, gäller ändringarna i Allmänna bestämmelser fr.o.m. 1 april 2010. Detta beroende på att LSR omfattats av HÖK T fram till dess HÖK 11 tecknats med OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård.

§ 20–24 Särskilda ersättningar

De särskilda ersättningarna räknas upp med 3,5 % från och med den 1 april 2011 liksom i överenskommelserna med övriga organisationer.

Sedan tidigare finns med Vårdförbundet en Central och lokal protokollsanteckning som möjliggör överenskommelse om avvikelser helt eller delvis från bestämmelserna med enskilda arbetstagare. Denna möjlighet kan nu även tillämpas genom överenskommelse med medlemmar i LSR.

§ 29 Föräldradedighet

Perioden med föräldrapenningtillägg har förlängts till 150 dagar liksom i överenskommelserna med övriga organisationer.

För arbetstagare som omfattats av HÖK 08 gäller att 150 dagar utges för barn födda tidigast 2011-04-01. För andra arbetstagare, inklusive medlemmar i LSR, utges 150 dagar för barn födda tidigast 2010-07-01.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

Anteckningar till Löneavtal

Ny punkt 1, Förbundsområdet Hälso- och sjukvård

En förteckning har gjorts av vilka fackliga organisationer som ingår i förbundsområdet.

Ändring i punkt 2, Annan åtgärd än lön

Samma ändring har gjorts som med övriga organisationer, dvs. på två ställen är den tidigare Jämställdhetslagen utbytt mot Diskrimineringslagen.

Ny punkt 4, Proportionering av belopp

Löneavtalets § 2, punkt 7 har utgått ur avtalet, men bestämmelsen om proportionering i anmärkning 2 fortsätter att gälla i form av en protokollsanteckning. Det har också tillkommit en hänvisning till nya Bilaga U.

Ny punkt 5, Övrigt

Centrala parter är överens om olika åtaganden för att värna avtalskonstruktionen. Det gäller att ”på initiativ från lokala parter, bistå vid diskussioner om principiella och övergripande frågor om Löneavtalets tillämpning.” Parterna är överens om att detta avser frågor om löneprocessen och inte om utfall.

Vidare att ”under hösten 2012 följa upp Löneavtalets tillämpning samt att göra en fördjupad analys av den partsgemensam lönestatistiken.” Detta är tänkt att ge parterna underlag för en gemensam bild av läget och möjlighet att verka för att avtalet förlängs.

Anteckningar till AB

Tidigare punkt 11, Ny struktur av AB

Samma ändring har gjorts som med övriga organisationer dvs. protokollsanteckningen har utgått.

Ny punkt 11, Föräldrapenning under sommaruppehållet

Samma ändringar har gjorts som med övriga organisationer. Bestämmelsen finns beskriven i redogörelsen i cirkulär 10:29.

Ny punkt 12, Föräldrapenningtillägg

Det konstateras att föräldrapenningtillägg i 150 dagar utges för barn födda tidigast 2011-04-01 till arbetstagare som omfattades av HÖK 08 med Vårdförbundet.

Övriga anteckningar

Ny punkt 3, Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom.

Samma överenskommelse har träffats som med övriga organisationer. Bestämelsen finns beskriven i redogörelsen i cirkulär 10:29.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till Löneavtal

Tidigare punkt 2, Garanterat utfall

Protokollsanteckningen har utgått eftersom Löneavtalet inte anger någon nivå för garanterat utfall.

Tidigare punkt 3–5, Partsgemensamt arbete

Protokollsanteckningarna har utgått eftersom dessa gemensamma arbeten slutförts under föregående avtalsperiod.

Anteckningar till AB

Tidigare punkt 3, Lön vid förflyttning

Samma ändring som med övriga organisationer, dvs. protokollsanteckningen har ersatts av ny protokollsanteckning om "Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom" (se Centrala och lokala protokollsanteckningar under övriga anteckningar, ny punkt 3).

Tidigare punkterna 4–9

Samma ändringar har gjorts som med övriga organisationer. Detta innebär att protokollsanteckningarna om "Sjuklön m.m.," "Uppsägningstid m.m." och punkt 6, "Medbestämmandelagen" har utgått.

Tidigare punkt 7–8 (numera punkt 3–4) ”Medbestämmandelagen”, har uppdaterats för att stämma med ändringar i AB. Detsamma gäller tidigare punkt 9 (numer punkt 5), ”Lokal företrädare för arbetstagarorganisation”.

Övriga anteckningar

Ändring i punkterna 1–2

Samma ändringar har gjorts som med övriga organisationer. Detta innebär att protokollsanteckning 1 har ändrats genom att begreppet socialförsäkringslagstiftning har utgått och den tidigare protokollsanteckningen 2 ”Fackliga förtroendemän” har utgått.

Ny punkt 3, Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

AB är ett medarbetaravtal som är gemensamt med samtliga arbetstagarorganisationer. Därför har det tydliggjorts i protokollsanteckningen att OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård kommer att inbjudas att delta i förhandlingar som upptas med andra arbetstagarorganisationer om ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) även när sådana förhandlingar sker under en löpande avtalsperiod.

Tidigare punkt 4–6, Partsgemensamt arbete

Protokollsanteckningarna har utgått eftersom dessa gemensamma arbeten slutförts under föregående avtalsperiod.

Ny punkt 4, Partsgemensamt arbete

Under avtalsrörelsen har arbetstider varit en av de frågor som diskuterats mest. Vårdförbundet har i förhandlingarna pekat på stora behov av anpassning av arbetstider framför allt för personal som arbetar blandad dag och natt.

Vårdförbundet och SKL/Pacta genomförde under HÖK 08 en översyn av aktuell forskning rörande arbete på natt eller både dag och natt. Som en fortsättning på detta arbete kommer parterna ta del av erfarenheterna av arbetet med verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning och det fortsatta utvecklingsarbetet hos Västra Götalandsregionen, Region Skåne och Landstinget i Kalmar län.

De centrala parterna ska även arbeta fram råd och stöd i form av en checklista till arbetsgivare som önskar teckna lokala kollektivavtal om arbetstider. Tanken är att checklistan ska ta sikte på ett antal viktiga frågeställningar som det kan vara bra att beakta vid ett eventuellt tecknande av ett arbetstidsavtal.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5

Ny ruta

Samma ändring har gjorts som med övriga organisationer dvs. en ny text har tillkommit som ytterligare pekar på sambandet mellan denna bilaga och förutsättningarna för en väl genomförd överläggning.

Ändring i Analys av löner, första stycket

Samma ändring har gjorts som med övriga organisationer, dvs. Jämställdhetslagen har ändrats till diskrimineringslagen.

Ändring i Överläggning

Som en följd av att Löneavtalet inte längre innehåller ett angivet garanterat utfall utgår skrivningen ”Vidare är det viktigt att klargöra vilka som omfattas av begreppet chef/arbetsledande personal”.

Ändring i Avstämning

Som en följd av att Löneavtalet inte längre innehåller ett angivet garanterat utfall utgår skrivningen där arbetsgivarpart och arbetstagarpart ”stämmer av det garanterade utfallet”.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK11, Bilaga 6 och 6a

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 11 med åtminstone angivet innehåll. Detta gäller även för LSR, då de i och med tecknandet av HÖK 11 inte längre omfattas av villkoren i HÖK T.