

Redogörelsetext till HÖK 10 – med OFRs förbundsområde läkare, Sveriges läkarförbund

Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 10 exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i ett särskilt cirkulär, nr 10:29. Därutöver behandlas de olika delarna i respektive Löneavtal och det lönepolitiska arbetet i ett särskilt cirkulär, nr 10:30.

Parter i denna Huvudöverenskommelse är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt OFRs förbundsområde Läkare, Sveriges läkarförbund.

OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) vars HÖK 08 gäller t.o.m. 2011-03-31 omfattas därmed inte av de ändringar som har gjorts i årets avtalsrörelse.

Förhandlingsprotokoll

§ 1, Innehåll

Innehåller som vanligt en uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Denna gång är b) Allmänna bestämmelser bifogad i sin helhet eftersom det bedömts att ändringar gjorts i så många delar att det inte varit meningsfullt att nämna dem var för sig. Noteras kan även att den tidigare paragrafen om uppehållsansättning brutits ur själva AB och lagts som en Underbilaga, U, som är likalydande i alla Huvudöverenskommelser.

§ 5, Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden på hela Huvudöverenskommelsen är 24 månader, 2010-04-01–2012-03-31. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är lika föregående avtalsperiod.

Löneavtal, Bilaga 1

Hela avtalsrörelsen har Löneavtalets tillämpning stått i fokus, och allra mest har överläggningen diskuterats. Allmänt sett har de fackliga organisationerna haft mycket synpunkter på innehållet och kvaliteten i genomförda överläggningar. Naturligtvis har diskussionen även rört att bägge parter agerande avgör om en överläggning upplevs informativ. Dock har det i förhandlingarna poängterats att den fortsatta löneöversynen, oavsett modell, förenklas av en väl genomförd

överläggning där parterna lyssnat till varandras argument. Målet med överläggningen är fortsatt att göra arbetsgivarens förslag förståeliga för de fackliga organisationerna för att därigenom skapa acceptans och största möjliga samsyn för arbetsgivarens planerade åtgärder.

Förhandlingarna har även berört frågan om hur bilagan ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning” har använts. Enligt motparterna tas för liten hänsyn till denna bilagas innehåll.

*Ändring i § 2, punkt 1, Inför löneöversyn
(finns med alla utom Kommunal)*

Som resultat av ovanstående tillkom två meningar i överläggningsparagrafen.

I andra stycket. ”Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande.”

Och ett nytt tredje stycke, som är gamla Anmärkning 4. ”I Bilaga 6 till HÖK 10 har de centrala parterna angivit ’Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning’. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.” Se även Bilaga 6 och det särskilda cirkuläret nr 10:30 om det lönepolitiska arbetet.

*Ändring i § 2, punkt 3, Avstämning
(finns med alla utom Kommunal)*

Det fanns behov av att ytterligare förtydliga vad avstämningen skulle innehålla och därvid speciellt poängtera dess framåtsyftande karaktär. Därför har denna mening tillförts: ”Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.” Se vidare i cirkuläret nr 10:30.

*Ändring i § 2, punkt 7, Garanterat utfall
(finns med alla utom Kommunal)*

Eftersom det första stycket tidigare innehöll en tvetydig syftning har stycket skrivits om. Detta är inte avsett att på något sätt förändra innebörden jämfört med den tidigare texten.

Ändring i § 2, punkt 8 och punkt 9, Garanterat utfall per löneöversyn och år

För 2010 finns ett garanterat utfall om 2,0 %. För 2011 finns ett garanterat utfall om 1,5 %.

Tidigare § 2, Punkt 10, Särskilt utrymme upphör att gälla

Denna bestämmelse har upphört. Detta då den var kopplad till förra avtalsperiodens överenskommelse om kompensation för tillfälliga avvikelser från dygns- och veckovila i samband med jour- och beredskap.

Ändring i § 5, Klassificering (finns med alla)

Den tidigare skrivningen var kopplad till Befattningssystem Kommuner (BSK) respektive Befattningsklassificering för landsting. Nu finns överenskommelse om en ny klassificering, Arbetsidentifikation, AID. Därför har texten anpassats till denna klassificering. Hanteringsmässigt torde det i praktiken inte innebära några förändringar.

Specialbestämmelser Läkare, Bilaga 3

Specialbestämmelser Läkare kompletterar och ersätter i vissa fall bestämmelserna i AB. Under avtalsrörelsen med Läkarförbundet har framförallt Specialbestämmelserna stått i fokus. Detta vad t ex gäller hanteringen av AT-läkares lönesättning, olika arbetsmiljöförbättrande åtgärder under jour- och beredskap, samt villkoren för läkare med befattningsarvode (anställningen är delad mellan staten och sjukvårdshuvudmannen).

Medicine studerande som vikarierar och provtjänstgörande läkare omfattas inte av AB och Specialbestämmelserna. För dem gäller istället det särskilda avtalet Med stud och de villkor som anges där. Se nedan under ”Avtalet Med stud”.

Förtydligande i punkt 6 B, Arbetad tid

Innebörden av bestämmelsen har inte ändrats, men ett förtydligande har gjorts vad gäller restiden till och från arbetsstället vid inkallelse under beredskap. Restiden kompenseras precis som tidigare, men numer framgår att denna tid inte utgör arbetad tid enligt arbetstidslagen (ATL). Detta innebär t ex att restiden inte ska registreras i övertidsjournalen.

Förtydligande i punkt 8, Förlängda tjänstledighetsförmåner

Innebörden av bestämmelsen har inte ändrats, utan har förtydligats vad gäller att den endast omfattar läkare med särskilda tidsbegränsade förordnanden. Det innebär att bestämmelsen dels gäller för specialistkompetenta läkare vid upplåtta enheter som tjänstgör för begränsad tid d v s är anställda på s.k. 6-års förordnanden (även om dessa ibland kan vara kortare än 6 år). Dels att den gäller för

AT-läkare och ST-läkare med förordnanden för viss tid. Läkare som har andra tidsbegränsade anställningar t ex vikariat omfattas inte.

Förtydligande rörande Ersättning under ledighet, Befattningsarvode m.m.(gäller både professor och lektor)

Innebörden av bestämmelsen har inte ändrats, men har förtydligats och gjorts utförligare angående hur ersättning ska samordnas och beräknas vid vissa ledigheter på grund av sjukdom och föräldraledighet. Nedan ges ett exempel på vad detta innebär vid beräkning av ersättning på grund av sjukdom enligt AB § 28 mom.7.

Exempel

En professor har en total lön på 60 000 kronor varav 40 000 kronor hänför sig till universitetet och 20 000 kronor till universitetssjukhuset (33,3 %)

Den utfyllnad som professorn ska erhålla vid sjukdom under en 30-dagars månad, beräknas enligt följande per kalenderdag:

$$2000 \text{ kr}^* \times 77,6 \%^{**} = 1552 \text{ kr} - 676 \text{ kr}^{***} = 876 \text{ kr}$$

Universitetssjukhusets del i utfyllnaden blir: $876 \text{ kr} \times 33,3 \% = 291,70 \text{ kr/dag}$

*kalenderdagslön

**kompensationsnivå i lagen om allmän försäkring

***högsta kalenderdagsberäknad sjukpenning från försäkringskassan

Vid civil- och värnplikt enligt AB § 30 mom.1 gäller motsvarande principer, dock är kompensationsnivån i lagen om allmän försäkring högre (87,3 % istället för 77,6 %)

Ändring i punkt 3 Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning, Befattningsarvode m.m.

Antalet semesterdagar för professorer ändras från 42 dagar till 35. Detta med hänsyn till de förändringar som tidigare gjorts i det statliga avtalets semesterbestämmelser där professorer numera har 35 dagars semester.

I ”Centrala och lokala protokollsanteckningar” finns en övergångsbestämmelse. Denna gäller för de professorer som tidigare kvalificerat sig för det högre antalet semesterdagar, samt för de fall det finns lokala avtal om semester för professorer. Se nedan under ”Bilaga 4, Centrala och lokala protokollsanteckningar”.

Tidigare punkt 4. Sabbatstermin, Befattningsarvode m.m. upphör att gälla

Bestämmelsen om ledighet i samband med sabbatstermin för professorer upphör. Detta då förordningen som reglerat denna ledighet redan i juli 1998 upphörde att gälla. Vilka möjligheter som finns att bevilja sådan ledighet är en fråga för respektive arbetsgivare.

Ändring i "Lön för AT-läkare" Underbilaga 1

Lägstlönen för AT-läkare/annan ej legitimerad läkare höjs från 23 500 kronor till 25 000 kronor fr.o.m. 2010-04-01. Bestämmelsen om lägstlön upphör sedan att gälla fr.o.m. 2011-04-01. I samband med detta görs en ändring som innebär att förhandling om ny lön kan upptas efter 12 månaders anställningstid som AT-läkare. Detta jämfört med tidigare bestämmelse där förhandling om lön kunde tas upp efter 18 månaders anställningstid efter läkarexamen.

I övrigt görs inga förändringar i grunderna för att hantera AT-läkares lönesättning. Dessa läkare har, oavsett bestämmelsen om lägstlön, omfattats av systemet om individuell och differentierad lön sedan tarifföresystemet togs bort 2004. Den skillnad som funnits jämfört med övriga arbetstagare kvarstår, nämligen att AT-läkare/annan ej legitimerad läkare inte omfattas av löneavtalets bestämmelser om löneöversyn, t.ex. vad gäller garanterat utfall och de olika modeller som finns för löneöversyn (se löneavtalet Bilaga 1, § 2, punkt 1, anmärkning 3).

I en anmärkning framgår att lokala parter kan träffa överenskommelse om annan hantering av AT-läkares lönesättning, samt att lokala avtal i denna fråga fortsätter gälla om inte lokala parter enas om annat.

Parterna har slutligen i en central protokollsanteckning enats om ett fortsatt gemensamt arbete kring hanteringen av AT-läkares lönesättning, se kommentar nedan under "Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 5".

Avtalet Med stud

För medicine studerande som vikarierar och provtjänstgörande läkare gäller det särskilda avtalet Med stud. Under förhandlingarna har nivån på avtalets lägsta arvodes belopp (lägstlönen) varit i fokus. Detta speciellt utifrån de provtjänstgörande läkarnas villkor.

Ändring i punkt 2, Arvoden

Det lägsta arvodes beloppet höjs från 17 800 kr/månad till 18 300 kronor fr.o.m. 2010-04-01 och till 18 800 kronor fr.o.m. 2011-04-01.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till Löneavtal

*Ändring i punkt 1, Annan åtgärd än lön
(finns med alla)*

På två ställen är den tidigare jämställdhetslagen utbytt mot diskrimineringslagen.

Anteckningar till AB

Ändring i punkt 3, Arbetstid

Hänvisningen till förra avtalsperiodens bestämmelser om ett särskilt utrymme kopplat till lokala avtal om arbetstid har tagits bort. Likaså att centrala parter skulle göra en uppföljning av dessa avtal. För tydlighetens skull kvarstår att lokala förhandlingar kan påkallas om tillämpning av bestämmelserna i AB § 13 mom.6 punkt h). Vidare att reglering i Bilaga 3 (Specialbestämmelser Läkare) punkt 3 A gäller i avsaknad av sådan lokal överenskommelse.

*Tidigare punkt 9, Ny struktur av AB
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats

*Ny punkt 9, Föräldrapenning under sommaruppehållet
(finns med alla)*

En ny protokollsanteckning som beskriver hur föräldrapenningtillägget beräknas för ferie- eller uppehållsanställd personal, se vidare i cirkulär nr 10:29

Övriga anteckningar

Ny punkt 2, Avlösning av semester

I samband med att antalet semesterdagar för professorer sänks från 42 till 35 dagar, införs en övergångsbestämmelse. Denna innebär att professor som senast 2010-03-31 kvalificerat sig för 42 semesterdagar enligt specialbestämmelsen i HÖK 07, har rätt att behålla dessa så länge arbetstagaren kvarstår i samma anställning. Vidare konstateras att lokala avtal om semester för professorer fortsätter gälla om lokala parter inte enas om annat.

*Ny punkt 4, Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom
(finns med alla)*

Tidigare central protokollsanteckning om lön vid förflyttning har ersatts av denna protokollsanteckning, se vidare i cirkulär nr 10:29

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 5

Anteckningar till Löneavtal

Ändrad punkt 2, Garanterat utfall

Ett förtydligande har gjorts där byte av uttryck och definition av garanterat utfall, inte innebär någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

*Ny punkt 3, Arbete med Löneavtalens tillämpning
(finns med alla utom Kommunal)*

Centrala parter är överens om att hösten 2010 påbörja ett arbete med Löneavtalens tillämpning. Fokus ligger på chefers kommunikation i olika nivåer. Även andra delar kan beröras. Arbetet är tänkt att ske i flera olika konstellationer av arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare. Arbetet ska sammanfattas våren/försommaren 2011, där vunna insikter ska utgöra en av flera grunder för Löneavtal i nästkommande avtalsperiod.

Anteckningar till AB

*Tidigare punkt 2, Lön vid förflyttning upphör att gälla
(fanns med alla)*

Har ersatts av en central och lokal protokollsanteckning som rör "Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom".

*Tidigare punkt 3, Sjuklön m.m.
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats.

*Tidigare punkt 5, Medbestämmandelagen
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats. Innehållet har istället förts över till respektive bestämmelse i AB.

*Ändring av punkt 6 till 3 och punkt 7 till 4, Medbestämmandelagen
(finns med alla)*

Protokollsanteckningarna har uppdaterats för att överensstämma med ändringar gjorda i AB.

*Ändring av punkt 8 till 5, Lokal företrädare för arbetstagarorganisation
(finns med alla)*

Protokollsanteckningen har uppdaterats för att överensstämma med ändringar gjorda i AB.

Övriga anteckningar

*Tidigare punkt 3 Fackliga förtroendemän
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats.

Ny punkt 4, Jour- och beredskapstjänstgöring för gravida läkare

En protokollsanteckning har införts om att arbetsgivaren bör beakta vilka möjligheter som finns att bereda gravida läkare, som så önskar, befrielse från jour- och beredskapstjänstgöring de sista månaderna under graviditeten.

Ny punkt 5, AT-läkare

Utifrån resultatet av förra avtalsperiodens partsgemensamma analys rörande hur lönesättningen för AT-läkare hanteras, samt att den centralt reglerade lägstlönen upphör gälla fr.o.m. 2011-04-01 ska parterna fortsätta ett gemensamt arbete. Detta inriktat på att undersöka och analysera olika alternativ för AT-läkares löneprocess, lyfta fram goda lokala exempel på individuell och differentierad lön och där speciellt belysa dialogen om lön mellan chef och AT-läkare.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 6

Ny ruta

(finns med alla utom Kommunal)

I förhandlingarna framfördes mycket synpunkter på överläggningens kvalitet. Mot bakgrund av detta har ett första stycke inom ruta tillkommit, vars syfte är att ytterligare peka på sambandet mellan denna bilaga och förutsättningarna för en väl genomförd överläggning.

I bilagan konstateras att en förutsättning för att kunna uppnå största möjliga samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en god löneöversynsprocess består i hur väl lokala parter har diskuterat kring denna bilagas olika delar.

Som i tidigare avtal gäller denna bilaga mellan centrala parter. Tanken är dock att den ska vara till hjälp som checklista och inspiration, både vad avser arbetsgivarens olika förberedelser och till vad som ska diskuteras i överläggningen, samtalet och avstämningen.

Ändring i Analys av löner, första stycket

(finns med alla)

Jämställdhetslagen har ändrats till diskrimineringslagen. Det betonades i förhandlingen att detta första stycke innehåller två delar. Dels vad Löneavtalet kräver inför varje löneöversyn och dels vad lagen kräver vart tredje år.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10, Bilaga 7 och 7a

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om lokala parter ska teckna LOK 10 med åtminstone angivet innehåll.