

Redogörelsetext för Huvudöverenskommelse HÖK 16 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård

Inledning

Bakgrund

Den 1 december 2016 enades parterna om en ny Huvudöverenskommelse, HÖK 16, för OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Fysioterapeuterna). Bakgrunden till överenskommelsen var den avsiktsförklaring parterna träffade i slutet av 2015. Denna innebar att avtalets arbetstidsbestämmelser skulle ses över med inriktning på vila och återhämtning i samband med nattarbete. Ursprungligen var arbetet med avsiktsförklaringen upplagt över en period på 2 år (2016–2017), men under förhandlingarnas gång enades parterna om att öka tempot och sikta på att bli klara 2016-11-30.

Förutom nya arbetstidsbestämmelser enades parterna också om ändringar i Allmänna bestämmelser (AB), en principöverenskommelse om turordning och omställning* och om nya gemensamma arbeten. Det sistnämnda innebär t.ex. att under 2017 arbeta fram en Centrala parternas syn på arbetstidsfrågor, samt att utifrån ett gemensamt samsynsdokument följa och stödja det lokala arbetet med utbildningsanställningar för sjuksköterskor under specialistutbildning (sträcker sig till 2020-12-31).

*Vad gäller AB och principöverenskommelse om turordning och omställning är innehållet detsamma som redan överenskommit med flera andra av SKL:s centrala motparter.

Redogörelsetextens innehåll

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 16 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård.

Överenskommelse har också träffats om samma ändringar i Allmänna bestämmelser, AB, som tidigare överenskommit med Svenska Kommunalarbetsförbundet, Akademiker Alliansen och med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet. Ändringarna i AB gäller för OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård från och med 2016-12-01.

Nedan redogörs endast för de nyheter och ändringar som gjorts med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård. För redogörelsetext avseende ändringar i AB och principöverenskommelse om turordning och omställning se cirkulär nr 16:23, 16:42 och 16:67.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller i sedvanlig ordning en uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller från och med 2016-12-01 (se cirkulär nr 16:23, 16:42 och 16:67).

§ 5 Rekommendation om LOK 16 m.m.

Innehåller rekommendation om att landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer ska träffa kollektivavtal om LOK 16 enligt bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Pacta och berörda arbetstagarorganisationer är LOK 16 träffad i och med att centrala parter har enats om HÖK 16.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för HÖK 16 är 28 månader och avtalet löper under tiden 2016-12-01–2019-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Det innebär att avtalet tidigast kan upphöra efter 2019-03-31, förutsatt att det sägs upp senast 2018-12-31. Om avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs det 12 kalendermånader i sänder.

Löneavtalet, bilaga 1

Inga förändringar har gjorts i löneavtalet. Avtalet är, liksom det tidigare löneavtalet i HÖK 11, utan angiven nivå för löneökningar.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

En konsekvens av förändringarna är att vissa punkter i bilaga 3 (detsamma gäller bilaga 4) har fått ny numrering och att rubriker har lagts till. Detta kommenteras endast i enstaka fall, då fokus är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Anteckningar till löneavtal

Punkt 4, Övrigt

Nytt i punkten är att centrala parter är överens om att våren 2018 följa upp löneavtalets tillämpning och göra en analys av den partsgemensamma lönestatistiken.

Anteckningar till AB

Punkt 2, Arbetstid

Bestämmelsen avseende fridagar med giltighet från 2013-06-01 har tidigare legat bifogad i särskilt dokument, men har nu förts in i avtalet.

Punkt 4, Arbetstid natt

En ny bestämmelse införs om sänkt veckoarbetstid vid ständig nattjänstgöring inom hälso- och sjukvård i landsting och region. Bestämmelsen gäller också för vissa angivna arbetsgivare inom Pacta. Bestämmelsen träder i kraft 2018-04-01, möjlighet finns dock för lokala parter att enas om ett tidigare ikraftträdande.

För ytterligare kommentar se nedan under rubriken '*Syfte och ytterligare kommentar*'.

Punkt 6, Rotationstjänstgöring

En ny bestämmelse införs om rotationstjänstgöring. Bestämmelsen avser verksamheter med krav på en arbetstidsförläggning där arbetstagare roterar mellan dag- och nattjänstgöring. När heltidsanställd arbetstagare (som även har arbetstid förlagd helgdagar) har en viss andel av arbetstiden förlagd som nattpass under beräkningsperioden, sänks genomsnittlig veckoarbetstid till 36 timmar och 20 minuter (minst 20 % som nattpass) respektive 34 timmar och 20 minuter (minst 30 % som nattpass). Arbetstagare som ingår i rotationstjänstgöringen och arbetar enbart nattpass under beräkningsperioden får också en genomsnittlig veckoarbetstid på 34 timmar och 20 minuter.

I bestämmelsen förtydligas att veckoarbetstiden 38 timmar och 15 minuter ska användas vid beräkningen av andelen nattpass, samt att tiondelar avrundas upp till närmaste heltal. Nedan ges ett exempel där arbetstagaren har arbetat 30 timmar i form av nattpass (motsvarar vanligen 3 nattpass) under en beräkningsperiod av 4 veckor:

$30 \text{ timmar} / (4 \times 38 \text{ timmar och } 15 \text{ minuter}) = 0,196 \times 100 = 19,6 \%$, vilket avrundat blir en andel nattpass på 20 %.

Beräkningen av andelen nattpass för att erhålla arbetstidsförkortning utgår från veckoarbetstiden 38 timmar och 15 minuter. Därmed gäller samma krav på omfattning tid i form av nattarbetspass oavsett om arbetstagaren arbetar hel- eller deltid. Det är i linje med bestämmelsens syfte som ska underlätta en arbetstidsförläggning som ger tillräckligt med vila och återhämtning vid en viss omfattning tid som nattarbetspass.

Bestämmelsen träder i kraft 2018-04-01, möjlighet finns dock för lokala parter att enas om ett tidigare ikraftträdande.

För ytterligare kommentar se nedan under rubriken '*Syfte och ytterligare kommentar*'.

Syfte och ytterligare kommentar – punkt 4 och 6

Bestämmelsen om rotationstjänstgöring samt om ständig natt inom hälso- och sjukvård i landsting och regioner, utgår från att det där är vanligt med en relativt hög andel nattarbete och en hög intensitet på arbetet under nätter. Det är förutsättningar som gör det svårare att åstadkomma en arbetstidsförläggning som ger tillräckligt med vila och återhämtning. I de nya bestämmelserna har hänsyn tagits till dessa förutsättningar. Bestämmelsen om rotationstjänstgöring ska också ge en bättre överensstämmelse mellan det centrala avtalets arbetstidsbestämmelser och den blandade dag-/natttjänstgöring som ofta tillämpas lokalt.

Då förhandlingar om arbetstidsbestämmelserna inte har förts i samband med en avtalsrörelse, har det inte funnits möjlighet att avräkna arbetstidsförkortningarnas värde från den centrala nivån för lönekostnadsökningar (det s.k. märket). Hänsyn behöver också tas till att det är vanligt med lokala arbetstidsavtal som redan innehåller arbetstidsförkortning vid blandad dag-/natttjänstgöring (s.k. rotation) och vid ständig natt. Värdet av arbetstidsförkortningen i det centrala avtalet på 0,4 respektive 0,2 procentenheter av berörd arbetstagarorganisationens löneökningsutrymme behöver därför hanteras av respektive arbetsgivare.

Med berörd arbetstagarorganisation avses att det inom organisationens avtalsområde hos arbetsgivaren förekommer rotationstjänstgöring och/eller ständig natt. Notera att nya bestämmelsen vid ständig natt är avgränsad till hälso- och sjukvården i landsting och region, samt vissa angivna arbetsgivare inom Pacta.

Värdet av arbetstidsförkortningarna (0,4 respektive 0,2 procentenheter) utgår från berörd arbetstagarorganisation hos arbetsgivaren totalt. Vid en mer decentraliserad hantering kan dessa värden variera mellan olika förvaltnings-/verksamheter. Detta beroende på skillnader i förekomst av rotationstjänstgöring och ständig natt. Det kan också skilja beroende på om lokala arbetstidsmodeller

tillämpas eller inte, samt om olika arbetstidsmodeller tillämpas i olika verksamheter.

Värdet av arbetstidsförkortningarna ska avräknas i samband med löneöversyn 2018, såvida inte motsvarande heltidsmått som i de nya bestämmelserna (eller lägre) redan överenskommit lokalt.

Då det finns många lokala arbetstidsavtal med olika konstruktion och ersättning vid blandad dag-/nattjänstgöring och ständigt natt (t.ex. ersättning i både tid och kontanter eller enbart kontanter), rekommenderas att arbetsgivaren tar hänsyn även till dessa ersättningar vid avräkningen.

Möjlighet kommer finnas att fortsätta tillämpa redan träffade lokala arbetstidsavtal eller träffa nya sådana (se punkt 7 nedan). Frågan om avräkning och hur denna påverkas av bestämmelserna i redan träffade lokala arbetstidsavtal bör dock vara utredd för att kunna hanteras senast i löneöversynen 2018.

Punkt 7, Avvikelse från bestämmelser som ständigt natt och rotations-tjänstgöring

Avvikelse från bestämmelserna om ständigt natt och rotationstjänstgöring kan göras genom lokalt kollektivavtal. Notera att det också införts vissa riktlinjer om lokala kollektivavtal (se Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB punkten 3).

De nya arbetstidsbestämmelserna upphäver inte lokala kollektivavtal om arbetstider. Redan träffade lokala kollektivavtal gäller om inte annat framgår lokalt eller överenskoms mellan lokala parter.

Punkt 9, Syfte med lokala kollektivavtal om arbetstid

Innehållet i punkten som rör syftet med lokala avtal om arbetstid är oförändrat, men har flyttats (tidigare punkt 3 under Anteckningar till löneavtal). Detta för att bättre hänga ihop med övriga bestämmelser som rör arbetstid.

Punkt 11, Tillägg till AB § 20 mom.4

Med punkt 11 görs ett tillägg till AB § 20 mom. 4. Detta genom att det införs en ny bestämmelse som begränsar möjligheten att spara ersättning för övertid i form av ledighet. Bestämmelsen innebär att det från och med 2016-12-01 inte går att spara mer än 200 timmar i ledighet. Saldon som 2016-11-30 överstiger 200 timmar finns kvar men kan inte adderas med ny tid (dvs. tid som intjänats fr.o.m. 2016-12-01). För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från bestämmelsen.

Övriga anteckningar

Punkt 4, Löneväxling

Bestämmelsen har kompletterats så att hänvisning vid löneväxling även görs till AKAP-KL bilaga 2 punkt 6.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Anteckningar till AB

Punkt 3, Lokalt kollektivavtal om arbetstid

En ny bestämmelse har införts om vissa riktlinjer för lokala kollektivavtal om arbetstider.

Det gäller att arbetsgivaren ska göra en konsekvensanalys av effekter på verksamheten och arbetsmiljön innan lokala kollektivavtal om arbetstider träffas. Det kan t.ex. röra hur förslaget påverkar dygnsvila, bemanningen olika tider under dygnet och veckan samt verksamhetens behov, resursåtgång och kostnader. Arbetstidsmodeller som innebär att den faktiska arbetstiden minskar bör särskilt analyseras. Detta för att säkerställa att förändringen inte leder till kvalitetsbrister i verksamheten och/eller ohälsa hos arbetstagare om samma mängd arbete ska utföras med färre personalresurser.

Det införs också vissa formaliabestämmelser. I det lokala kollektivavtalet ska anges när uppföljning ska göras samt giltighets- och uppsägningstider.

Punkt 6, Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

Ett tillägg har gjorts till bestämmelsen om lokal företrädare för arbetstagarorganisation. Detta med hänsyn till den nya bestämmelsen om att lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelse från bestämmelser om ständig natt och rotationstjänstgöring (se Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB, punkt 7).

Övriga anteckningar

Punkt 3, Kompetensutveckling

En ny bestämmelse har införts där centrala parter konstaterar sjukvårdshuvudmannens ansvar för kompetensutveckling och fortbildning samt att detta ingår i utvecklingssamtal och inkluderas i individuella utvecklingsplaner. Motsvarande bestämmelse finns sedan tidigare i avtalet HÖK 13 med OFRs förbundsområde Läkare.

Punkt 5, Avsiktsförklaring om Centrala parter syn på arbetstider

Parterna har enats om att gemensamt ta fram en Centrala parter syn på arbetstider. Arbetet är ett viktigt komplement till de nya arbetstidsbestämmelserna. Detta genom att det ska ta upp frågor som har betydelse för en verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning och samtidigt beaktar en hälsosam arbetsmiljö. Arbetet ska vara avslutat senast 2017-11-30.

Punkt 6, Partsgemensamt arbete om nattarbete inom kommuner

I arbetet med avsiktsförklaringen om arbetstider har SKL främst haft fokus på tjänstgöring blandad dag/natt för sjuksköterskor inom landsting och regioner. Detta mot bakgrund av det där är vanligt med en relativt hög andel nattarbete och en hög intensitet på arbetet under nätter. Förutsättningar som också gör det svårare att åstadkomma en arbetstidsförläggning som ger tillräckligt med vila och återhämtning. I de nya bestämmelserna om rotationstjänstgöring samt om ständig natt inom hälso- och sjukvården i landsting och region, har hänsyn tagits till dessa förutsättningar.

Vårdförbundet har tydligt framhållit betydelsen av frågan om vila och återhämtning vid nattarbete för sjuksköterskor inom kommunerna. Parterna har därför enats om att kartlägga förutsättningarna vid nattarbete för sjuksköterskor inom kommunsektorn och hur denna tjänstgöring påverkas av vårdens utveckling. Arbetet ska vara klart i november 2018.

Punkt 7, Partsgemensamt arbete om karriärutveckling

När det tidigare avtalet HÖK 11 förlängdes i december 2015, enades parterna om ett gemensamt arbete om karriärutveckling. Denna överenskommelse ingår också i det nya avtalet HÖK 16. Ett tillägg har gjorts där en del i arbetet särskilt ska fokusera på förutsättningar för specialisering vad gäller biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor, barnmorskor och fysioterapeuter. Arbetet ska vara avslutat senast 2018-10-31.

Punkt 8, Centrala parterns gemensamma arbete

Tillgången på specialistsjuksköterskor är viktig för framtidens vård. Parterna ska därför utifrån ett gemensamt samsynsdokument (bifogas cirkuläret) stödja det lokala arbetet med utbildningsanställningar för sjuksköterskor under specialistutbildning, samt följa upp och utvärdera formen för och utvecklingen av utbildningsanställningar. Arbetet ska vara avslutat senast 2020-12-31.

Punkt 9, Partsgemensamt arbete om lokal lönebildning

När det tidigare avtalet HÖK 11 förlängdes i december 2015, enades parterna om ett gemensamt arbete med insatser för att stärka lönebildningens stöd till verksamhetens utveckling. Denna överenskommelse ingår också i det nya avtalet HÖK 16. Arbetet ska vara avslutat senast 2018-10-31.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 16, bilaga 6 och 6 a

Bilagorna om LOK har uppdaterats med hänsyn till att parterna har enats om det nya avtalet HÖK 16 och rekommendation om att träffa ny LOK 16.