

## CIRKULÄR 19:28

---

**Avdelningen för arbetsgivarpolitik:**  
Lena Schaller, SKL  
Mia Sandberg, SKL  
Monika Lack, Sobona

Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona  
Arbetsgivarpolitik

### **Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 19 – med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård**

#### **Detta cirkulär innehåller rekommendation till beslut.**

Sveriges Kommuner och landsting och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 16 maj 2019 Huvudöverenskommelse – HÖK 19 – med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m.

I den bifogade redogörelsen till detta cirkulär finns alla nyheter och ändringar i överenskommelsen beskrivna vad avser förhandlingsprotokoll och bilagor förutom Allmänna bestämmelser. Inga förändringar har gjorts i Allmänna bestämmelser (AB) 17 i lydelse 2019-01-01.

#### **Huvudöverenskommelsen innehåller i sammanfattning:**

- Avtalet gäller perioden 2019-04-01—2022-03-31. Avtalet är därtill möjligt att säga upp i förtid senast 2020-12-31 och löper då ut 2021-03-31.

#### **Löneavtalet, bilaga 1**

- Löneavtalet är fortsatt utan angivna nivåer för löneökningar med ett fortsatt fokus på lokal lönebildning.
- Vad gäller arbetet med en önskvärd lönestruktur anges i löneavtalet ”...en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.” Där numer även erfarenhet ingår.

- Vad gäller arbetet med önskvärd lönestruktur framgår också att *''Prioritering avgörs utifrån behov och förutsättningar hos respektive arbetsgivare.''* Där numer även behov ingår.
- Under avtalsperioden ska lönenivåer och lönespridning inom Vårdförbundets respektive yrken särskilt uppmärksammas. Målet är en prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheterna till lönekarriär inom yrket över tid.
- Särskilt yrkesskickliga bedöms i löneöversynen utifrån det centrala avtalets kriterier och lokala lönekriterier.

### **Allmänna bestämmelser (AB), bilaga 2**

- Inga förändringar görs i Allmänna bestämmelser (AB) 17, utan bilagan gäller i lydelse fr.o.m. 2019-01-01. Då AB är gemensamt med samtliga arbetstagarorganisationer genomförs förhandlingar om AB med OFR Hälso- och sjukvård vid samma tidpunkt som med övriga motparter.

### **Protokollsanteckningar, bilagorna 3 och 4**

- I förbundsområdet Hälso- och sjukvård ingår numer enbart Vårdförbundet.
- Efter avstämningen av årets löneöversyn men innan överläggningen inför nästa års löneöversyn, ska en särskild uppföljning och analys göras av lönenivåer och lönespridning. Detta för att lokala parter ska kunna följa målsättningen med prioritering av särskilt yrkesskickliga. Uppföljningen och analysen är ett viktigt underlag i parternas överläggning.
- När arbetstagare har slutfört längre utbildning eller vidareutbildning som efterfrågas av arbetsgivaren, ska samtal föras mellan medarbetare och chef. Detta om hur arbetsuppgifter och lön påverkas med hänsyn till medarbetarens nya kompetens. Avser utbildning till barnmorska och specialistsjuksköterska. Kan också avse längre vidareutbildning (högskoleutbildning motsvarande minst en termin).
- För att värna om avtalskonstruktionen kan centrala parter på initiativ från lokala parter bistå vid diskussioner om löneavtalets tillämpning.
- *Partsgemensamt arbete om önskvärd lönestruktur:* Centrala och lokala parter ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen. Viktiga frågor rör ökad lönespridning, arbetet med en önskvärd lönestruktur och prioriteringen av särskilt yrkesskickliga. Ett partsgemensamt seminarium ska lägga grunden för arbetet. Det ska sedan

resultera i flera partsgemensamma regionala konferenser där centrala och lokala parter, samt chefer och fackliga företrädare från större verksamheter deltar. Utvärdering och uppföljning av konferenserna ska spridas lokalt.

- *Partsgemensamt arbete om löneavtalets tillämpning:* Centrala parter ska följa upp hur löneavtalet tillämpas. Det rör chefers, medarbetares och lokala parters syn på tillämpningen. Centrala parter ska också göra en årlig fördjupad analys av den partsgemensamma lönestatistiken. Målsättningen är att identifiera utvecklingsbehov, behov av åtgärder för att stödja tillämpningen och arbetet för att nå en önskvärd lönestruktur.
- Den genomsnittliga veckoarbetstiden vid ständig nattjänstgöring för heltidsanställd ska vara 34 timmar och 20 minuter för arbetstagare inom alla verksamheter. Det innebär att även arbetstagare inom kommuner och Sobonaföretag som tidigare undantagits, kommer att omfattas av bestämmelsen fr o m 2020-04-01. Avräkning ska göras i löneöversyn om inte motsvarande heltidsmått redan överenskommits lokalt.
- *Centrala och lokala parters gemensamma arbete om verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning:* I bilagan Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning framhålls att denna ska vara ett stöd i det lokala arbetet. Centrala och lokala parter ska därför stödja verksamheternas arbete med att sprida kunskap om bilagan, tillgängliggöra verktyg som t ex digitala stöd, följa upp frågor som har betydelse för en hälsosam arbetstidsförläggning och lyfta fram goda exempel på välfungerande process för semesterplanering.
- *Partsgemensamt arbete om karriärmodeller:* Centrala parter ska stödja lokalt arbete för att ta fram, utveckla och implementera karriärmodeller. Parterna ska också verka för att samtliga regioner samt ett urval av större kommuner senast i december 2022 utvecklat karriärmodeller och börjat implementera dessa för Vårdförbundets yrkesgrupper. I arbetet ingår flera gemensamma aktiviteter och åtgärder. Det rör t ex forum för erfarenhetsutbyte mellan lokala parter, att verka för vissa gemensamma grunder i modellerna t ex vad gäller avancerade specialistsjuksköterskor och att stödja lokalt arbete med utbildningsanställningar för sjuksköterskor enligt parternas samsynsdokument.

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

- Ett tillägg har gjorts om att kartläggning och analys också visar lönenivåer/lönespridning mellan olika åldersgrupper inom ett yrke. Syftet är att följa möjligheter till lönekarriär inom yrket över tid.

### Rekommendation till beslut

Sveriges kommuner och landsting och styrelsen för Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, rekommenderar kommunen, regionen respektive berört kommunalförbund besluta, med anledning av träffad Huvudöverenskommelse, HÖK 19 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård för tillämpning fr.o.m. 2019-04-01:

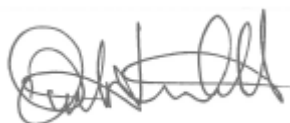
**att** anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 19 samt

**att** efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal – LOK 19 – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

### Frågor

Frågor besvaras i första hand av Lena Schaller och Mia Sandberg, SKL samt av Monika Lack, Sobona.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Niclas Lindahl



Lena Schaller

Bilagor:

HÖK 19 utom bilaga 2 Allmänna Bestämmelser

Redogörelse avseende nyheter och ändringar utom Allmänna Bestämmelser

Samsynsdokument om utbildningsanställningar