

Redogörelsetext för Huvudöverenskommelse HÖK 19 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård

Inledning

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård. I förbundsområdet ingår Vårdförbundet.

Denna redogörelse omfattar främst nyheter och förändringar i HÖK 19. Inga förändringar har gjorts i Allmänna Bestämmelser (AB) 17.

Övergripande om förhandlingarna

Avtalsförhandlingarna med OFR Hälso- och sjukvård startade i slutet av december 2018 då parterna utbytte bud och yrkanden. Avtalet prolongerades i slutet av mars och från mitten av april tog parterna hjälp av medlare. Den 16 maj 2019 accepterade båda parter medlarnas hemställan och enades om det nya avtalet HÖK 19.

Båda parter har under förhandlingarna haft stort fokus på hur kollektivavtalen kan stödja arbetet med kompetensförsörjningen, en av vårdens och välfärdens största utmaningar. Viktiga frågor i förhandlingarna har handlat om önskvärd lönestruktur, karriärmöjligheter och arbetstider/arbetstidsförläggning.

En orsak till medlingen mellan parterna har varit olika syn på behovet av lönesatsningar i centrala löneavtal. Parterna har slutligen enats om ett löneavtal utan angivna nivåer för löneökningar och med fortsatt fokus på lokal lönebildning. Parternas förhandlingar om en önskvärd lönestruktur har resulterat i målet med prioritering av särskilt yrkesskickliga, årliga uppföljningar av målet samt partsarbeten för att stödja arbetet med en önskvärd lönestruktur och tillämpningen av löneöversynsprocessen.

Parterna har också enats om ett sänkt heltidsmått vid ständigt natt (till 34 tim. och 20 min.) för arbetstagare i alla verksamheter fr.o.m. 2020-04-01, samt ett partsarbete om verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning.

Slutligen har parterna enats om ett omfattande arbete för att stödja och driva på utvecklingen av lokala karriärmodeller. Kopplat till detta fortsätter också parternas arbete utifrån det gemensamma samsynsdokumentet om

utbildningsanställningar för sjuksköterskor under barnmorske- och specialistutbildning.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller en uppräkningslista av Huvudöverenskommelsens alla delar. Inga förändringar har gjorts i Allmänna bestämmelser (AB) 17. Avtalsbilagan gäller fortsatt i lydelse från 2019-01-01. Då AB är gemensamt med samtliga arbetstagarorganisationer genomförs förhandlingar om AB med OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) vid samma tidpunkt som med övriga motparter.

§ 5 Rekommendation om LOK 19 m.m.

Innehåller rekommendation om att landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer ska träffa kollektivavtal om LOK 19 enligt bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona och berörda arbetstagarorganisationer (Vårdförbundet) är LOK 19 träffad i och med att centrala parter har enats om HÖK 19.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för HÖK 19 är 3 år (2019-04-01—2022-03-31) med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Avtalet är dock möjligt att säga upp i förtid (senast 2020-12-31) och löper då ut 2021-03-31.

Löneavtalet, bilaga 1

Löneavtalet är, liksom tidigare löneavtal i HÖK 11 och HÖK 16, utan angivna nivåer för löneökningar.

§ 2 Löneöversyner

Ändrad punkt 2, Lönestruktur

I första stycket om lönestruktur ingår numer, förutom kompetens och specialistkunskap, även erfarenhet som ett kriterium. Det är inte avsett att förändra textens betydelse, utan är ett sätt att förtydliga att erfarenhet (och hur denna t ex kan bidra till yrkesskicklighet) är ett av flera kriterier som kan leda *”till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.”*

I tredje stycket om prioritering ingår numer, förutom förutsättningar, även behoven hos arbetsgivaren. Det är ett sätt att ge en mer nyanserad beskrivning, där både behov och förutsättningar påverkar prioriteringen hos respektive arbetsgivare.

Ändrad punkt 3, Löneöversyn

Punkten innehåller ett nytt stycke.

''Under avtalsperioden ska lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken särskilt uppmärksammas. Målet är en prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid''.

I anmärkningen (som också är ny) framhålls att särskilt yrkesskickliga bedöms utifrån det centrala löneavtalets kriterier (punkt 2, första stycket) och lokala lönekriterier utifrån lokala förutsättningar och behov.

Det finns vissa övergripande överenskommelser mellan parterna i avtalet vad gäller prioriteringen av särskilt yrkesskickliga, men inga detaljerade anvisningar. Detta då avtalet fortsatt bygger på lokal lönebildning. Nedan följer några förtydliganden:

- Att målet med prioritering av särskilt yrkesskickliga gäller under avtalsperioden, d v s redan från löneöversynen 1 april 2019. Det var en viktig fråga för Vårdförbundet och för att parterna skulle nå en överenskommelse. Då den centrala avtalsrörelsen blivit försenad och semesterperioden snart startar, kan därmed årets löneöversyn med Vårdförbundet bli ytterligare försenad och hos många stora arbetsgivare först genomföras och slutföras under hösten.
- Avsikten med prioriteringen är att öka möjligheterna till lönekarriär inom yrket över tid. Av detta följer att prioriteringen av särskilt yrkesskickliga främst avses göras bland de medarbetare som har längre yrkeserfarenhet. Parterna har under förhandlingarna haft resonemang om betydelsen av lönekarriär i det vårdnära arbetet (avser även första linjens chefer). Erfarenhet och vårdnära arbete är dock i sig inte avgörande, utan det är särskild yrkesskicklighet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål. Det är något som bara kan bedömas lokalt.
- Att arbetsgivarens bedömning görs utifrån kriterier i det centrala löneavtalet och lokala lönekriterier. Avtalet innehåller inga speciella kriterier för särskilt yrkesskickliga. Avsikten är att framhålla de centrala och lokala lönekriterier som finns, inte att skapa ett nytt begrepp. Avtalet omfattar särskilt yrkesskickliga inom vårdförbundets alla yrken. Detta då avtalet inte innehåller någon reglering om prioritering av visst yrke. Det finns inte heller regleringar om prioritering av viss andel/antal

medarbetare eller om vissa belopp/procentsatser. Hantering och prioritering av särskilt yrkesskickliga kan därför variera utifrån lokala förutsättningar och behov.

- För att nå en bra tillämpning kommer det behövas en dialog mellan lokala parter om prioriteringen av de särskilt yrkesskickliga. Överläggningen är ett lämpligt forum, t ex framhålls överläggningen i den särskilda analys och uppföljning som ska göras (se bilaga 3, Anteckningar till löneavtal, punkt 4).
- Löneavtalet bygger fortsatt på lokal lönebildning, där arbetsgivaren precis som tidigare har ansvar för prioritering och lönesättning av medarbetarna. Det är förstås möjligt att prioritera andra medarbetare och/eller grupper än särskilt yrkesskickliga, men målsättningen att prioritera särskilt yrkesskickliga ska beaktas. En särskild analys och uppföljning ska också göras av denna målsättning.

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 främst är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Anteckningar till löneavtal

Ändrad punkt 1, Förbundsområdet Hälso- och sjukvård

I förbundsområdet ingår numer enbart Vårdförbundet.

Ny punkt 4, Uppföljning av målet att prioritera särskilt yrkesskickliga

Parterna har enats om en ny bestämmelse. Den innebär att det efter avstämningen av årets löneöversyn och innan överläggningen inför nästa löneöversyn, ska göras en särskild analys av lönenivåer och lönespridning. Detta för att lokala parter ska kunna följa målsättningen med prioriteringen av särskilt yrkesskickliga. Uppföljningen och analysen är ett viktigt underlag i parternas överläggning.

I bilaga 5 (*Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning*) har ett tillägg gjorts om att kartläggning och analys också visar lönenivåer/lönespridning mellan olika åldersgrupper inom ett yrke. Centrala parter har i övrigt inte fört några närmare resonemang om den lokala uppföljningen och analysen. Det är en fråga som påverkas av olika lokala förutsättningar och behov.

Ny punkt 5, Samtal om arbetsuppgifter och lön efter utbildning

En viktig fråga under förhandlingarna har varit möjligheterna att skapa tydligare förutsättningar för kompetens-, karriär- och löneutveckling. De gemensamma uppföljningar som parterna har gjort kopplat till HÖK 16 visar på olika erfarenheter, till exempel efterlyser vissa medarbetare tydligare återkoppling från chefen efter utbildning.

Parterna har därför enats om en ny bestämmelse, där samtal ska föras mellan chef och medarbetare när denne slutfört längre efterfrågad utbildning eller vidareutbildning. Detta om hur arbetsuppgifter och lön påverkas med hänsyn till den nya kompetensen. I en anmärkning till bestämmelsen beskrivs vilka utbildningar som avses (utbildning till barnmorska och specialistsjuksköterska) och att det också kan avse längre vidareutbildningar (högskoleutbildning motsvarande minst en termin) för Vårdförbundets olika yrkesgrupper.

Ändrad punkt 6 (tidigare punkt 4), Central konsultation

Möjligheten för lokala parter att begära att centrala parter bistår vid övergripande och principiella diskussioner om löneavtalets tillämpning, har funnits i tidigare HÖK. Ett förtydligande har gjorts genom att den tidigare del som rörde uppföljning av löneavtalets tillämpning har blivit en egen protokollsanteckning (se bilaga 4, Anteckningar till löneavtal, punkt 2).

Ny punkt 7, Partsgemensamt arbete om önskvärd lönestruktur

Under förhandlingarna framkom att centrala parter hade olika beskrivning från respektive lokala parter. Detta om hur de lokala parterna upplevde att tillämpningen av löneöversynsprocessen fungerade. Parterna har därför enats om att centrala och lokala parter gemensamt ska följa upp tillämpningen och stödja behov som kan finnas av 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.

Anteckningar till AB

Observera att den tidigare punkten 3 om heltidsmått vid ständig nattjänstgöring på 36 tim. och 20 min./vecka utgår och upphör att gälla 2020-04-01 (se ny punkt 3 anmärkning 1). Flera punkter om arbetstider har fått en ändrad numrering.

Ny punkt 3 (tidigare punkt 4), Arbetstid natt

I HÖK 16 infördes ett sänkt heltidsmått vid ständig nattjänstgöring (från 36 tim. och 20 min./vecka till 34 tim. och 20 min./vecka) inom hälso- och sjukvård i landsting och region, samt för akutsjukhus inom dåvarande Pacta.

En uppföljning i början av 2019 visar att behovet av sänkt heltidsmått vid ständig natt för Vårdförbundets yrkesgrupper har ökat hos flera kommuner. Mot bakgrund av detta har parterna enats om att ändra bestämmelsen så att det lägre heltidsmålet på 34 tim. och 20 min./vecka ska omfatta arbetstagare inom alla verksamheter. I anmärkning 1 till bestämmelsen förtydligas vad detta innebär, d v s att även arbetstagare inom kommuner och de Sobonaföretag som tidigare undantagits, kommer att omfattas av det lägre heltidsmålet fr.o.m. 2020-04-01. Detta om inte annat överenskoms mellan lokala parter.

Då HÖK 19 är utan angivna nivåer för löneökningar och det inte heller har förts några förhandlingar om villkoren i AB, behöver eventuellt värde av arbetstidsförkortningen hanteras av respektive arbetsgivare. I anmärkning 2 till bestämmelsen framgår därför att det vid införandet ska göras en avräkning (löneöversynen 2020) för de arbetstagare som tidigare undantagits. Avräkning förutsätter dock att inte motsvarande heltidsmått eller lägre, redan överenskommit lokalt.

Då det kan finnas lokala arbetstidsavtal med olika konstruktion och ersättning vid nattjänstgöring (t.ex. ersättning i både tid och kontanter eller enbart kontanter), rekommenderas att arbetsgivaren tar hänsyn även till dessa ersättningar vid avräkningen.

Möjlighet finns att fortsätta tillämpa redan träffade lokala arbetstidsavtal eller träffa nya sådana. 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 2020.

Ny punkt 9, Centrala och lokala parter gemensamma arbete om verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning

I HÖK 16 genomfördes flera förändringar av arbetstidsbestämmelser. Parterna har under avtalsperioden också arbetat fram en gemensam bilaga (5 a) *Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning*. I bilagan 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 en välfungerande process för semesterplanering.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Anteckningar till löneavtal

Ny punkt 2, Partsgemensamt arbete om löneavtalets tillämpning

Partsarbetet innebär att centrala parter under våren 2021 ska följa upp chefers, medarbetares och lokala parters syn på tillämpningen. Centrala parter ska också göra en årlig analys av den partsgemensamma lönestatistiken.

Målsättningen är att identifiera utvecklingsbehov, behov av åtgärder för att stödja tillämpningen och arbetet med att uppnå en önskvärd lönestruktur.

Övriga anteckningar

Ny punkt 5, Partsgemensamt arbete om karriärmodeller

Parterna ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Karriärmodeller kan bidra till att behålla medarbetare genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetens-, karriär- och löneutveckling.

Centrala parter ska stödja ett 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.

Tidigare punkter 5 – 7 och 9 (olika centrala partsarbeten) är avslutade och utgår ur avtalet.

Ändrad numrering punkt 6 (tidigare punkt 8), Centrala parters gemensamma arbete

Tillgången på specialistsjuksköterskor är viktig för framtidens vård. Parterna fortsätter arbetet med att, 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.

Centrala parter syn på förutsättningar för en välfungerande individuell lönesättning, bilaga 5

Analys av löner

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 (se även bilaga 3, Anteckningar till löneavtal, punkt 4).

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 19, Bilaga 6 och 6 a

Bilagorna om LOK har uppdaterats med hänsyn till att parterna har enats om det nya avtalet HÖK 19 och rekommendation om att träffa ny LOK 19.