

# **Redogörelse för nyheter och förändringar i HÖK 13 med OFRs förbundsområde Läkare, Sveriges läkarförbund**

Den 8 maj enades parterna om ny HÖK 13 för OFRs förbundsområde Läkare.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 13 exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i Cirkulär 13:14 och 13:18.

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

I HÖK 13 har parterna enats om ett fyraårigt avtal. För 2013 och 2014 gäller ett garanterat utfall om 2,2 procent för respektive löneöversyn. För de 2 sista åren är avtalet utan angiven nivå.

## **Förhandlingsprotokoll**

### *§ 1 Innehåll m.m.*

Innehåller en uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i sin lydelse från och med 2013-04-01 (se särskild redogörelsetext rörande AB, Cirkulär 13:14 och 13:18). Ändringarna i AB motsvarar de som också överenskommit med Svenska Kommunalarbetsförbundet.

### *Ny § 2 Parternas avsikt*

SKL/Pacta har under lång tid verkat för att teckna tillsvidareavtal. Utifrån att centrala parter i HÖK 13 har enats om en relativt sett lång avtalsperiod om 4 år, har de centrala parterna under avtalsförhandlingarna resonerat mycket om betydelsen av långa avtal för att stödja ett strategiskt och långsiktigt arbete hos varje arbetsgivare. I samband med detta konstateras också att frågor om kunskapsutveckling och kompetensförsörjning är av stor betydelse för verksamhetens utveckling.

### *§ 6 Giltighet och uppsägning*

Giltighetstiden för Huvudöverenskommelsen är 4 år, 2013-04-01–2017-03-31. Avtalet kan inte sägas upp för att upphöra i förtid. Om central part önskar att avtalet ska upphöra per 2017-03-31 ska uppsägning ske senast 3 månader innan.

# Löneavtal, Bilaga 1

SKL/Pacta har framhållit behovet av avtal utan angiven nivå för att nå ökad lokal lönebildning, där ställningstaganden om löneökningsbehov och prioriteringar görs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Långa avtalsperioder behövs för att stödja en långsiktig strategisk planering av lönebildningen och förstärka kopplingen mellan verksamhetsmål, budgetprocess och löneprocess. Det har varit viktigt för Läkarförbundet att avtalsperioden skulle inledas med 2 år med garanterat utfall. Detta för att få ytterligare möjlighet att utveckla lönebildningen innan avtalsperioden avslutas med 2 år utan angiven nivå.

SKL/Pacta och Läkarförbundet har enats om olika gemensamma åtaganden för att stödja den lokala tillämpningen av löneavtalet och värna en avtalskonstruktion med avtalsår utan angiven nivå. Det rör t.ex. att på initiativ från lokala parter kunna bistå vid diskussioner om avtalets tillämpning och att gemensamt följa upp löneavtalets tillämpning.

För att ytterligare stödja tillämpningen av löneavtalet har SKL/Pacta framhållit att modellen dialog chef – medarbetare behöver bli det tydliga huvudalternativet vid löneöversynen. Läkarförbundet har varit tveksamma och menar att löneöversynen bäst hanteras med alternativa lokalt anpassade modeller. Parterna har inte kunnat enas i frågan, men konstaterar ändå betydelsen av att fortsätta det gemensamma arbetet med att inventera vilka förutsättningar som behövs för att stödja tillämpningen av dialog chef – medarbetare samt att fortsätta kartläggningen av vilka alternativa modeller som används lokalt.

## *Ändring i § 2 punkt 1 Inför löneöversyn*

Som en följd av att nya punkter har tillförts i denna paragraf har också flera befintliga punkter fått nytt nummer.

I första stycket sista meningen har tillägg gjorts i syfte att förtydliga att ”verksamhetsmål och budgetprocess” hänger ihop med de lönepolitiska frågorna hos arbetsgivaren, där bl.a. analysen av löneökningsbehov ingår.

## *Ny § 2 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. Läkarförbundet har framhållit betydelsen av att arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna omfattar läkarförbundets avtalsområde. Det är detta som främst är av intresse för läkarföreningarna vid överläggningen. SKL/Pacta har framhållit att synen på de övergripande lönestrukturfrågorna

även omfattar synen på lönestrukturen inom hela arbetsgivarens verksamhet, dvs. kan omfatta såväl läkare som andra yrkesgrupper.

Arbetet med en önskvärd lönestruktur gynnas av fortlöpande konstruktiva diskussioner mellan arbetsgivare och fackliga företrädare som utgår från verksamhetens mål och resultat. Det är betydelsefullt att lönepolitiska resonemang, innefattande lönestrukturfrågor hos arbetsgivaren, förs mellan parter som väl känner till de lokala förutsättningarna, men också har kännedom om berörda yrkesgruppers olika förutsättningar och behov.

En återkommande fråga under förhandlingarna har varit betydelsen av långsiktig kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Avtalet framhåller därför ”en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.”

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 för få medarbetare inom respektive grupp. Lönespridningen ska vara ändamålsenlig och inte enbart ett mål i sig.

#### *Ny § 2 punkt 3 Chefens roll*

Som ett led i utvecklingen av individuell lönebildning konstaterar centrala parter att löneavtal utan angiven nivå fordrar ett gediget arbete hos arbetsgivaren. Punkten avser belysa att chefen har en betydelsefull roll i den lokala lönebildningsprocessen som arbetsgivarens företrädare i förhållande till medarbetarna. Ny text har även införts om rollfördelningen i löneprocessen i Bilaga 6, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (se nedan).

#### *Ändring i § 2 punkt 9 Garanterat utfall*

Punkten har förtydligats då garanterat utfall enbart anges för 2013 och 2014.

#### *Ändring i § 2 punkt 10 och 11 Löneöversyn 2013 och 2014*

För 2013 och för 2014 finns ett garanterat utfall för respektive löneöversyn på 2,2 procent.

Anmärkningen i HÖK 12 om att löneökningarnivån kan begränsa utrymmet för lokal lönebildning har utgått.

### *Ny § 2 punkt 12 Löneöversyn 2015 och 2016*

Denna punkt har tillkommit för att beskriva att avtalet under 2 år, 2015 och 2016, är utan angiven nivå.

### *Ändring i § 6 Förhandlingsordning*

Som en följd av att avtalet innehåller 2 år med garanterat utfall och 2 år utan angiven nivå har vissa ändringar och tillägg gjorts i paragrafen.

### *Ändring i § 6 punkt 1 Lokal förhandling 2013 och 2014*

Punkten är lika som tidigare avtal, men med tillägget för vilka år denna punkt kan tillämpas.

### *Ändring i § 6 punkt 2 Central förhandling 2013 och 2014*

Även här har texten ändrats för att avse preciserade år.

### *Ny § 6 punkt 3 Central förhandling 2015 och 2016*

Punkten beskriver när det är möjligt att påkalla central förhandling vid löneöversyn 2015 och 2016. Denna punkt är enbart tillämplig när löneöversynen genomförs som förhandling hos hela arbetsgivaren. Har lokala parter kommit överens om att hantera löneöversynen på olika sätt inom organisationen kan detta inte föras till central förhandling.

## **Specialbestämmelser Läkare, Bilaga 3**

Specialbestämmelser Läkare kompletterar och ersätter i vissa fall bestämmelserna i AB.

Centrala parter har under avtalsperioden arbetat fram och enats om en ny struktur på Specialbestämmelserna som också innehåller vissa språkliga ändringar och förtydliganden. Syftet har varit att öka användarvänligheten, främst genom att åstadkomma en struktur i linje med AB samt att modernisera språkbruk och förtydliga innebörden av vissa bestämmelser (se även nedan under Centrala och lokala protokollsanteckningar, övriga anteckningar, ny punkt 1). Centrala parter har varit överens om att arbetet inte skulle röra ändringar av sakinnehåll.

Under avtalsrörelsen har Läkarförbundet framförallt haft yrkanden vad gäller Specialbestämmelserna. Det har t.ex. rört ökade möjligheter för fortbildning, att få rätt till deltid för att kombinera anställningar hos flera arbetsgivare, att gravida ska få rätt att välja bort jour och beredskap samt att äldre läkare ska få rätt att välja bort nattarbete.

SKL/Pacta har å sin sida haft flera yrkanden som rört att ta bort/ändra bestämmelser som tillämpas i liten omfattning eller som SKL/Pacta anser har tappat sin ursprungliga innebörd. Det har t.ex. rört protokollsanteckningen om avlösning av röntgensemester, bestämmelserna om ersättning för ej erhållna fridagar, schabloniserad kompensation för jour och beredskap samt om bisyssla för professor.

SKL/Pacta har också yrkat på att bestämmelsen om avrundning av arbetad tid under jour och beredskap ska tas bort. Detta i linje med att motsvarande förändringar föreslogs och genomfördes i AB. Frågan blev mycket stor under förhandlingarna. Utgångspunkten för SKL/Pacta var att nå liknande regleringar i AB och Specialbestämmelser, medan Läkarförbundet motsatte sig förändringen. De pekade på stora variationer i omfattningen av arbete under jour och beredskap samt svårigheten (om avrundningen togs bort) att hitta en kompensation som tar hänsyn till detta.

Parterna har stått långt ifrån varandra i sina respektive yrkanden. Därmed har man inte kunnat enas om några ändringar av sakinnehåll i Specialbestämmelserna. Parterna har dock enats om gemensamma arbeten för att följa upp och analysera vissa av frågorna. Ett sådant arbete rör möjligheterna att följa upp omfattning och fördelning av arbetad tid under jour och beredskap. Parterna har under förhandlingarna konstaterat att denna möjlighet behöver förbättras och utvecklas. I samband med detta har parterna också konstaterat betydelsen av att det sker en rapportering av faktiskt arbetad tid (och inte avrundad tid) under jour och beredskap.

#### *Ny anmärkning i Uppsägningstid m.m. punkt 24*

I en anmärkning förtydligas att uppsägningstid i AB § 33 mom. 3 gäller för andra tidsbegränsade anställningar än de tidsbegränsade förordnanden (AT, ST och 6-års förordnanden) som avses i punkt 24.

#### *Underhandsöverenskommelse om förtydligande*

Centrala parter har i en underhandsöverenskommelse enats om förtydligande av punkt 1 b). Innebörden är att förlängningen för att uppnå legitimation eller specialistkompetens förutsätter en bedömning om att läkaren har möjlighet att uppnå detta.

I resonemangen som förts mellan centrala parter har ingen tidsgräns preciserats för de fall förlängning är aktuell. Detta då parterna anser att en bedömning ska ske i varje enskilt fall. Bestämmelsen i 1 b) innebär dock ingen garanti om att anställningen ska förlängas till dess läkaren får ut legitimation eller specialistkompetens, utan i bedömningen ingår också att detta ska kunna uppnås inom rimlig tid.

Då det rör sig om utbildningsanställningar vilar ändå ett stort ansvar på arbetsgivaren att, utifrån en individuell bedömning, stödja läkaren och så långt det är möjligt undersöka olika åtgärder för att läkaren ska kunna uppnå legitimation eller specialistkompetens.

## **Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 4**

### **Övriga anteckningar**

*Ny punkt 1 Ny struktur i Specialbestämmelser för läkare*

Centrala parter har enats om en ny struktur för Specialbestämmelserna och förtydligar här att lokala avtal med hänvisningar till tidigare numrering försätter gälla tills lokala parter enas om annat.

Som en följd av att denna nya punkt har införts, har punkterna därefter fått nya nummer.

## **Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 5**

### **Anteckningar till löneavtal**

*Ändring i punkt 3 Förutsättningar för ökad lokal lönebildning*

Tidigare skrivning om förutsättningar för att nå långa avtalsperioder har utgått, istället har andra skrivningar införts. Det rör främst olika sätt att stödja utvecklingen av lokal lönebildning, t.ex. möjlighet för lokala parter att konsultera centrala parter och att centrala parter ska följa upp tillämpningen av löneavtalet samt analysera partsgemensam lönestatistik. Centrala parter har också enats om att fortsätta inventeringen av förutsättningar för att stödja dialog chef – medarbetare samt kartläggning av lokala modeller.

### **Övriga anteckningar**

*Ny punkt 1 Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.*

Tidigare punkt 1 Ändringar i lagstiftning utmönstras och ersätts med protokollsanteckning förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

Den nya protokollsanteckningen innebär att vardera central part kan uppta förhandlingar angående AB m.m. när som helst under avtalsperioden. Protokollsanteckningen har tillkommit för att förtydliga att det är möjligt att påkalla förhandling om ändringar i AB och Specialbestämmelser även då det inte pågår en avtalsrörelse.

#### *Ändring i punkt 4, Jour- och beredskapstjänstgöring för gravida läkare*

Tidsgränsen kopplad till de sista månaderna av graviditeten har tagits bort. I övrigt är bestämmelsens innebörd densamma.

#### *Förlängning av punkt 5, Partsgemensamma arbeten*

Centrala parter kommer fortsätta arbetet med kartläggning och analys av tidsbegränsade anställningar.

#### *Ny punkt 6 och 7, Partsgemensamma arbeten*

Centrala parter har enats om nya partsgemensamma arbeten.

Dels rör det att följa upp planeringen av kompetensutveckling samt sprida goda exempel på detta.

Dels rör det att undersöka och analysera möjligheterna att följa upp omfattning och fördelning av arbetad tid under jour och beredskap.

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

#### *Ny skrivning*

En ny skrivning har tillkommit i det inledande avsnittet. Detta om vikten av medarbetarnas delaktighet i dialog om utformning av verksamhetsbaserande lönekriterier.

#### *Nytt avsnitt om Rollfördelning*

Ett nytt avsnitt har tillkommit om betydelsen av tydlighet i uppdrag och ansvar i löneprocessen för respektive organisatorisk nivå.

# **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13, Bilaga 7 och 7 a**

Bilagorna är uppdaterade, men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 13 med åtminstone angivet innehåll.

## **Avtalet Med. Stud. 13**

Medicine studerande som vikarierar och provtjänstgörande läkare omfattas inte av AB och Specialbestämmelserna (utom i de fall detta särskilt anges i avtalet Med.stud.). För dem gäller istället avtalet Med.stud. och de villkor som anges där.

## **Förhandlingsprotokoll Med.stud. 13**

*Ändring i § 3, Giltighet och uppsägning*

Giltighetstiden för Med.stud.13 är 2013-04-01–2017-03-31. Uppsägningstider och förfaranden är i övrigt lika som föregående avtalsperiod.

## **Villkor Med.stud.13**

*Ändring i punkt 2, Lägsta lön*

Lägsta lön höjs från 19 289 kronor/månad till 19 752 kr/månad. Den nya lägstlönen gäller fr.o.m. 2013-04-01 t.o.m. 2014-03-31 och upphör sedan att gälla.