2017-06-01

Redogörelsetext för Huvudöverenskommelse HÖK 17 med OFRs förbundsområde Läkare

Inledning

Parter i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Arbetsgivarförbundet Pacta samt OFRs förbundsområde Läkare, Sveriges läkarförbund.

Den 2 maj 2017 enades parterna om ny HÖK 17 för OFRs förbundsområde Läkare. Avtalet är treårigt och löper från 2017-04-01 till 2020-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 17 inklusive protokollsanteckningar. Redogörelsen omfattar inte ändringarna i AB, förutom de redogörelsetexter till AB där tillägg gjorts i förhandlingarna med Sveriges läkarförbund.

Ändringarna i AB motsvarar det som tidigare har överenskommits med flertalet fackförbund för 2016 samt de ändringar för 2017 som överenskommits med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och OFR Allmän kommunalverksamhet (AKV). Observera att ändringarna avseende AB 16 och 17 gäller från och med 2017-04-01 om inte annat särskilt anges.

En principöverenskommelse har också träffats om turordning och omställning. Denna motsvarar den överenskommelse som gjordes med flertalet fackförbund under 2016.

Utöver detta har en principöverenskommelse träffats om att AB § 28 mom. 9 utmönstras ur AB fr.o.m. 1 januari 2018 och ersätts med en försäkringslösning i AGS-KL. Den nya förmånen från AGS-KL utbetalas som längst under 180 dagar. Denna principöverenskommelse motsvarar den överenskommelse som gjordes med Kommunal och AKV under 2017.

Övergripande om förhandlingarna

Förhandlingarna har omfattat många olika frågor, t.ex. även ändringar i AB gällande 2016 samt principöverenskommelse om turordning och omställning. En utmaning har varit att nå ett avtal som inkluderar alla de ändringar som tidigare överenskommits med flertalet övriga fackförbund. Utöver detta finns några

större frågor som särskilt har varit i fokus. Det har rört löneavtalets konstruktion, ersättningar för jour och beredskap samt vikten av en god arbetsmiljö och arbetet med att förebygga ohälsa.

Parterna har slutligen lyckats enas om en helhetslösning där ändringar i alla delar ingår. Den längre avtalsperioden ger också möjlighet att arbeta parts-gemensamt med olika frågor. Det gäller t.ex. att följa upp hur förändringar i bestämmelserna om jour och beredskap kan påverka verksamhet och läkares arbetsmiljö, samt att bistå lokala parter i arbetet med att förebygga ohälsa.

Förhandlingsprotokollet

§ 1 Innehåll m.m.

Innehåller i sedvanlig ordning en uppräkning av överenskommelsens alla delar. Ändringar avseende AB 16 och AB 17 gäller från och med 2017-04-01 om inte annat särskilt anges. För redogörelsetext avseende ändringar i AB se cirkulär 16:23, 16:42, 16:67 och 17:15.

§ 5 Rekommendationer om LOK 17 m.m.

Innehåller rekommendation om att landsting/region, kommun eller kommunal-förbund och berörda arbetstagarorganisationer ska träffa kollektivavtal om LOK 17 enligt bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Pacta och berörda arbetstagarorganisationer är LOK 17 träffad i och med att centrala parter har enats om HÖK 17.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för HÖK är 3 år, 2017-04-01–2020-03-31. Avtalet kan inte sägas upp i förtid. Om central part önskar att avtalet ska upphöra per 2020-03-31 ska uppsägning ske senast 3 månader innan. Om avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs det 12 kalendermånader i sänder.

Löneavtalet, bilaga 1

SKL/Pacta har eftersträvat ett löneavtal utan angivna nivåer för löneökningar. Detta för att skapa ökat utrymme för lokal lönebildning. Överenskommelse har dock inte kunnat nås om en sådan avtalskonstruktion. Detta då Läkarförbundet inte har varit nöjda med löneöversynsprocesserna och utfallet i löneöversynerna hos vissa arbetsgivare under avtalsåren utan angiven nivå (2015 och 2016). Parterna har slutligen enats om ett löneavtal med garanterat utfall i nivå med det avtal som har träffats mellan parterna inom industrin.

Flera förändringar har gjorts i löneavtalet mot bakgrund av att avtalet inte längre innehåller år utan angiven nivå. En konsekvens av förändringarna är bland annat att numreringen av punkterna under löneavtalets paragrafer har ändrats. Detta kommenteras inte särskilt, utan bara om förändringar har gjorts i innehållet.

§ 2 Löneöversyner

Tidigare Punkt 2, Lönestruktur, utgår

Bestämmelsen om lönestruktur bygger på att löneavtalet innehåller avtalsår utan angiven nivå. Då detta inte längre förekommer har bestämmelsen tagits bort.

Punkt 8, Garanterat utfall, ändras

Hänvisningen till vissa avtalsår har tagits bort då alla år i avtalsperioden har ett garanterat utfall.

Punkt 9–11, Garanterat utfall per löneöversyn och år, ändras

I punkterna anges det garanterade utfall som gäller åren 2017, 2018 och 2019. Nivån och fördelningen mellan avtalsåren följer det avtal som träffats för tjänstemännen inom industrin. Till skillnad från industrin avsätts dock inte delar av det garanterade utfallet till delpension, utan hela utfallet ingår i HÖK 17.

§ 6 Förhandlingsordning

Punkt 1, Lokal förhandling, ändras

Tidigare hänvisning till vissa avtalsår har tagits bort då alla år i avtalsperioden har ett garanterat utfall. På grund av ändrad numrering hänvisas till § 2, punkt 4 (tidigare punkt 5).

Punkt 2, Central förhandling, ändras

Tidigare hänvisning till vissa avtalsår har tagits bort då alla år i avtalsperioden har ett garanterat utfall.

Tidigare punkt 3, Central förhandling 2015 och 2016, utgår

Bygger på att löneavtalet innehåller avtalsår utan angiven nivå. Då detta inte längre förekommer har bestämmelsen utgått.

Allmänna bestämmelser, bilaga 2

Nedan framgår de redogörelsetexter till AB där tillägg har gjorts i förhandlingarna med Sveriges läkarförbund. Dessa tillägg gäller alla fackförbund som antagit/antar AB 17 samt aktuella principöverenskommelser.

För övrig redogörelsetext avseende ändringar i AB 16 och 17 samt principöverenskommelser, se cirkulär 16:23, 16:42, 16:67 och 17:15.

Redogörelsetexterna återges i sin helhet. De tillägg som överenskommits med Sveriges läkarförbund vad gäller AB § 8 och § 35 framgår i kursiverad text.

AB § 8 Bisysslor

I mom. 1 har en ändring gjorts gällande anmälan av bisyssla. Tidigare har en arbetstagare på arbetsgivarens begäran varit skyldig att anmäla bisyssla samt lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa. Ändringen innebär att arbetstagaren är skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren bör ha rutiner för hur bisysslan ska anmälas. Arbetsgivaren ska minst en gång per år i samband med utvecklingssamtal informera om skyldigheten och därutöver informera på lämpligt vis.

En arbetstagare som avsiktligt underlåter att anmäla bisyssla kan bli föremål för disciplinära åtgärder. Detta förutsätter att arbetsgivaren har medvetandegjort arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisyssla och lämna uppgifter.

Observera att reglerna om förtroendeskadlig bisyssla i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA) gäller för arbetstagare inom kommun, landsting eller kommunalförbund.

Principöverenskommelse om omställning, turordning och företrädesrätt

I januari 2017 trädde nya regler i kraft om omställning, turordning och företrädesrätt med Kommunal, OFR Allmän kommunal verksamhet, OFR Hälso- och sjukvård samt AkademikerAlliansen, se cirkulär 16:67. I och med att överenskommelse nu har träffats med Sveriges läkarförbund kommer ändringarna i KOM-KL/TLO-KL även att gälla för dem fr.o.m. 1 januari 2017.

Överenskommelsen innebär att det görs ändringar i KOM-KL/TLO-KL som ger möjlighet för arbetsgivaren att avropa 0,3 procent av lönesumman till lokala omställningsåtgärder under perioden 2017–2019.

Utöver detta görs ändringar i AB § 35 avseende turordning och företrädesrätt. Ändringen innebär att principen sist in först ut gäller oavsett facklig tillhörighet och turordningen sker i ett steg. Gemensam turordning kommer att ske för arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Vidare begränsas möjligheten att begära sammanläggning av samtliga driftsenheter på orten.

För de fackförbund som träffade principöverenskommelse om turordning och omställning innan årsskiftet, gäller de nya reglerna i AB § 35 avseende turordning och företrädesrätt fr.o.m. 1 januari 2017. För Sveriges läkarförbund gäller reglerna fr.o.m. den 1 juni 2017.

AB § 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt (träder i kraft 1 juni 2017 för Sveriges läkarförbund)

Bestämmelsen avseende turordning och företrädesrätt struktureras om till följd av flera ändringar. Mom. 1 e), som innebär att arbetsgivaren, i de fall då flera fackliga organisationer organiserar samma befattningar/yrkesgrupper, ska göra turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist i två steg tas bort. Avtalsområde påverkar inte längre turordningskretsarnas utformning. Principen sist in först ut styr turordningen oavsett facklig tillhörighet. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Turordningskretsarna vid arbetsbrist indelas vidare utifrån befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter på varje driftsenhet för sig oavsett facklig tillhörighet. Med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter avses befattningar vars innehåll och kompetenskrav är sådana att dess innehavare kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som jämförs med varandra. Vid bedömning av detta ska inte yrkes/befattningsbenämning vara avgörande utan det är det faktiska innehållet i de berörda befattningarna som ska jämföras och bedömas. Hänsyn till den praxis som utvecklats i Arbetsdomstolen kring skälig upplärningstid vid bedömning av tillräckliga kvalifikationer ska beaktas vid bedömningen. Är de befattningar som jämförs sådana att innehavarna efter sådan skälig upplärningstid kan utföra samtliga arbetsuppgifter i de olika befattningarna är de att betrakta som ”huvudsak jämförbara” i avtalets mening.

Det görs ett avsteg från reglerna i 22 § LAS om möjligheten till sammanläggning. Bestämmelsen i AB innebär att berörd arbetstagarorganisation kan begära sammanläggning av driftsenheter inom förvaltningsområdet på samma ort där arbetsbristen aktualiserats. Med berörd organisation avses sådan som har medlemmar som ingår i turordningskretsen. Sammanläggningen kan avse högst tre driftsenheter. Begär arbetstagarorganisation sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Har samtliga berörda arbetstagarorganisationer inte enats om och, inom 7 kalenderdagar räknat från dagen för första förhandlingstillfället, meddelat arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman beslutar arbetsgivaren detta.

Enmanskrets

För det fall det efter sammanläggning av driftsenheter som beslutats av arbetsgivaren identifieras turordningskrets som endast består av en person ska på begäran av berörd facklig organisation, men enbart för den befattning som utgör enmanskretsen, sammanläggning ske av samtliga driftsenheter inom förvaltningen på orten. För det fall det enbart finns en driftsenhet inom förvaltningen på orten så kan berörd facklig organisation begära sammanläggning av upp till tre driftsenheter inom förvaltningen i arbetsgivarens hela verksamhet.

Förhandlingsskyldighet

Förhandlingsskyldigheten enligt 29 § LAS föreligger endast mot arbetstagarorganisation som har medlem som omfattas av arbetsgivarens förslag till turordning. Alltså arbetstagare som ingår i turordningskretsen. Kretsen av arbetstagarorganisationer som är förhandlingsberättigade kan således påverkas av om sammanläggning begärts och om det vid någon av de tillkomna driftsenheterna finns arbetstagare som omfattas av turordningen och som är organiserade i arbetstagarorganisation vilken inte hade medlem på turordningslistan vid den först identifierade driftsenheten.

Företrädesrätt

Ett förtydligande görs angående att arbetstagaren ska anmäla anspråk på företrädesrätten. För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort och inom samma förvaltningsområde där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Möjlighet till lokal avvikelse

Möjligheten att träffa lokala kollektivavtal kvarstår avseende både turordning och företrädesrätt. Sådana avtal kan exempelvis träffas om andra turordningskretsar eller sammanläggning av flera driftsenheter än vad som anges ovan. De lokala avtal om turordning och företrädesrätt som redan finns påverkas inte av ändringarna i bestämmelsen. Om lokala parter önskar att tillämpa det nya innehållet i § 35 behöver lokala avtal sägas upp.

Specialbestämmelser Läkare, bilaga 3

Specialbestämmelser Läkare kompletterar och ersätter i vissa fall AB. Ett exempel är ersättningen för jour och beredskap där Specialbestämmelserna ersätter AB § 22, mom. 2 och 3. Det innebär t.ex. att den nya bestämmelsen i AB om utbetalning av innestående kompensation för övertid utöver 200 timmar, inte gäller läkares jour och beredskap. Detta då Läkarna inte har övertidsersättning vid aktivt arbete, utan istället ersätts enligt särskilda faktorer i Specialbestämmelserna. Däremot gäller AB:s nya bestämmelse om det finns läkare som har fått övertidsersättning enligt AB.

Ändringar i Specialbestämmelserna gäller, liksom i AB, från 2017-04-01 om inte annat särskilt anges.

Punkt 12, Möjlighet till lokal överenskommelse, rättas

I bestämmelsen hänvisas till punkterna 14–18 och 20–21. Tidigare felaktig hänvisning till punkt 22 har tagits bort.

Punkt 14, Bundenhet, ändras

Med hänsyn till de nivåhöjningar som har gjorts av ersättningar för jour och beredskap i AB, görs en höjning av Specialbestämmelsernas faktorer för beredskap. Vad gäller beredskap a) är faktor 0,2 höjd till 0,22 och faktor 0,1 höjd till 0,11. Vad gäller beredskap b) är faktor 0,125 höjd till 0,14 och faktor 0,063 höjd till 0,07.

I en särskild Central och lokal protokollsanteckning konstaterar parterna hur de ser på höjningen (HÖK 17, bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 4, se även redogörelsetext nedan).

Punkt 16, Bundenhet, ändras

Med hänsyn till motsvarande ändring i AB, har gränsen för när högre ersättning utges vid bundenhet under beredskap sänkts från 150 till 130 timmar per kalendermånad.

Punkt 25, Vissa bestämmelser om företrädesrätt, ändras

Som en följd av ändringar i AB § 35 hänvisas till mom.3 Tidigare hänvisning till mom.1 a) har tagits bort.

Punkt 31, Professor, ersättning för jour och beredskap, rättas

I bestämmelsen hänvisas till punkterna 14–21. Tidigare felaktig hänvisning till punkt 22 har tagits bort.

Punkt 34, Professor, ersättning under ledighet, ändras

På grund av ändrad numrering hänvisas till Central och lokal protokollsanteckning, Anteckningar till AB, punkt 10 (tidigare punkt 9).

Punkt 38, Lektor, ersättning för jour och beredskap, rättas

I bestämmelsen hänvisas till punkterna 14–21. Tidigare felaktig hänvisning till punkt 22 har tagits bort.

Punkt 41, Lektor, ersättning under ledighet, ändras

På grund av ändrad numrering hänvisas till Central och lokal protokollsanteckning, Anteckningar till AB, punkt 10 (tidigare punkt 9).

Lön för AT-läkare, underbilaga 1

Bestämmelsen har förtydligats. Detta för att visa på betydelsen av AT-läkares möjligheter att förhandla om lön. Ny lydelse är ”Efter 12 månaders anställningstid som AT-läkare bör förhandling om ny lön upptas”. Tidigare stod ”kan förhandling om ny lön upptas”.

Beräkning och fördelning av utrymme, förhandlingsordning m.m. vid övergång till nya arbetstidsbestämmelser, underbilaga 2

I bestämmelsen hänvisas till punkt 17 och 21. Tidigare felaktig hänvisning till punkt 22 har tagits bort.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 4

Anteckningar till AB

Tidigare punkt 5, Övertid, utgår

Bestämmelsen har tagits bort. Istället görs ett förtydligande i AB § 20, moment 8.

Punkt 6, Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24, är ny

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som gäller i AB. I samband med sådan överenskommelse ska arbetsgivaren tydliggöra grunderna för överenskommelsen. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av lönesättningen och ersättningen. Ändrade förutsättningar skulle exempelvis kunna vara att arbetstagaren arbetar övertid i högre utsträckning än planerat, att arbetstagaren som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Överenskommelsen kan innehålla en reglerad uppsägningstid.

Det är vidare möjligt att komma överens om avvikelse från bestämmelsen om färdtid i AB § 24. Arbetsgivare och arbetstagare kan exempelvis komma överens om att ta bort kravet på 50 km för att möjliggöra att bestämmelsen även kan tillämpas vid kortare resor.

Punkt 7, För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta, är ny

En bestämmelse införs som innebär att akutsjukhus anslutna till Pacta undantas från möjligheten att göra enskilda överenskommelser om semester enligt § 27 mom. 21 b).

Övriga anteckningar

Punkt 4, Ersättning för beredskap i Specialbestämmelser för läkare, är ny

Med anledning av höjd ersättning för bundenhet under beredskap, konstaterar parterna att höjningen inte är avsedd att läggas på de högre ersättningsnivåer som kan finnas i lokala avtal om beredskap och som redan överstiger de nivåer som finns i Specialbestämmelserna. Det partsgemensamma konstaterandet har varit viktigt för SKL/Pactas möjligheter att nå en överenskommelse. Detta då lokala avtal med högre ersättning för läkares bundenhet under beredskap är mycket vanliga. Parternas avsikt har varit att se över det centrala avtalets ersättning, inte att skapa krav på kompensation där det redan finns högre ersättningsnivåer i lokala avtal.

Punkt 10, Löneväxling, ändras

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

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 5

Anteckningar till Löneavtal

Punkt 2, Garanterat utfall, uppdateras

Ingen ändring har gjorts av definitionen på garanterat utfall, dock görs en uppdatering av texten med hänsyn till att uttrycket inte längre är nytt i avtalet.

Tidigare punkt 3, Förutsättningar för ökad lokal lönebildning, utgår

De partsgemensamma åtaganden och konstateranden som gjorts i HÖK 13, förutsätter ett löneavtal med år utan angiven nivå. Punkten har tagits bort då denna konstruktion inte längre förekommer.

Övriga anteckningar

Tidigare punkt 5–7, Partsgemensamma arbeten, utgår

De partsgemensamma arbeten som beskrivits i dessa punkter är klara eller på gång att avslutas. De har därför tagits bort ur avtalet och ersätts med överenskommelser om nya partsgemensamma arbeten (se nedan).

Punkt 5, Partsgemensamma arbeten, är ny

Parterna är överens om att se över centrala bestämmelser för jour och beredskap och hur förändringar i dessa bestämmelser kan påverka verksamhet och läkares arbetsmiljö. Arbetet har ett hållbart, modernt och längre arbetsliv som mål.

En bra dialog och information mellan centrala och lokala parter är viktig för att nå framgång med arbetet. Det rör t.ex. aktuella frågor och diskussioner om jour och beredskap, samt förhållandet mellan det centrala avtalet och hanteringen av lokala avtal om jour och beredskap. Nya lokala avtal eller förändringar i befintliga lokala avtal kan påverka det centrala arbetet. Det är därför viktigt för centrala parter att få information om sådana förändringar.

Punkt 6, Partsgemensamma arbeten, är ny

Parterna är överens om att gemensamt arbeta med att förebygga ohälsa och därmed minska sjuktalen.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 17, bilaga 7 och 7 a

Bilagorna om LOK har uppdaterats med hänsyn till att parterna har enats om det nya avtalet HÖK 17 och rekommendation till lokala parter om att träffa ny LOK 17.

Avtalet Med. Stud. 17

För medicine studerande som vikarierar och provtjänstgörande läkare gäller avtalet Med.stud.17. Dessa läkare omfattas inte av AB och Specialbestämmelserna, förutom där detta särskilt anges i Med.stud.

Förhandlingsprotokoll Med.stud. 17

§ 3 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för Med.stud.17 är 2017-04-01–2020-03-31. Uppsägningstider och förfaranden är i övrigt lika som föregående avtalsperiod.

Villkor Med.stud.17

Punkt 2, Lön, ändras

Bestämmelserna om lägsta lön i det tidigare avtalet upphörde att gälla 2014-03-31. Mot bakgrund av detta ändras bestämmelsens rubrik från ”Lägsta lön” till ”Lön”. En skrivning tillförs också som tydliggör att § 1, bilaga 1 till HÖK 17 tillämpas vid lönesättning.

Punkt 5, Jour och beredskap, rättas

I bestämmelsen hänvisas till punkterna 14–21, bilaga 3 till HÖK 17. Tidigare felaktig hänvisning till punkt 22 har tagits bort.