

Redogörelse för ändringar och tillägg i samband med prolongering av HÖK 11 - med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård

Den 28 december 2015 enades parterna efter konstruktiva förhandlingar om en prolongering av HÖK 11 mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård. I förbundsområdet ingår Vårdförbundet och Fysioterapeuterna.

Denna redogörelse omfattar ändringar och tillägg i samband med prolongeringen av HÖK 11 inklusive centrala protokollsanteckningar.

För tidigare redogörelse om HÖK 11 se cirkulär 11:18.

Sammanfattning

Överenskommelsen bygger vidare på det avtal som tecknades mellan parterna 2011. Avtalet har varit möjligt att säga upp vid tre tillfällen men parterna har avstått. Istället har parterna valt att arbeta vidare med HÖK 11.

Avtalsperioden prolongeras nu till 2019-03-31. Kopplat till förlängningen har parterna enats om en avsiktsförklaring som innebär att en principöverenskommelse ska träffas. Denna ska i sin tur leda fram till arbetstidsbestämmelser som är anpassade till verksamhetens behov, resurser och utveckling samt ger vila och återhämtning i samband med arbetstid förlagd på natten. Om avsiktsförklaringen inte uppfylls finns ömsesidiga möjligheter till uppsägning vid två tillfällen under avtalsperioden (se nedan under § 9). Parterna har också enats om att inventera tillgången på specialister samt förekomst och utformning av lokala modeller för karriärutveckling och specialisering, samt att följa upp med ytterligare insatser som stärker lönebildningens stöd till verksamhetens utveckling. Överenskommelse har också träffats om LOK och att redan tecknade sådana löper vidare.

I övrigt är bestämmelserna i HÖK 11 och tillhörande bilagor oförändrade, vilket också innebär att löneavtalet fortsätter löpa utan angiven nivå för garanterat utfall.

Förhandlingsprotokoll

Ändring § 1 Innehåll m.m.

Parterna konstaterar att en prolongering görs av HÖK 11 och överenskommelsens alla delar, samt att Allmänna bestämmelser (AB) fortsätter gälla i sin lydelse från och med 2014-10-01. I och med denna prolongering förlängs även LOK per automatik med samma innehåll och för samma tidsperiod som HÖK 11.

§ 4 Centrala protokollsanteckningar

Övriga anteckningar

Parterna har enats om flera tillägg till avtalets bilaga 4, Centrala protokollsanteckningar. Dessa tillägg (se punkterna nedan) har varit en förutsättning för att enas om en prolongering av avtalet.

Ny punkt 6 Avsiktsförklaring

'Parterna enas om en avsiktsförklaring som innebär att en principöverenskommelse ska träffas. Denna ska i sin tur leda fram till arbetstidsbestämmelser som är anpassade till verksamhetens behov, resurser och utveckling samt ger vila och återhämtning i samband med arbetstid förlagd på natten. För att detta ska kunna uppnås krävs att parterna gemensamt inventerar verksamhetens behov och frågar såsom arbetsorganisation, kompetensförsörjning dygnets alla timmar och en hälsosam arbetstidsförläggning.

Principöverenskommelsen ska ange syfte och mål, omfattning, tidpunkt för ikraftträdande, möjlighet till lokala avvikelser och konstruktion avseende arbetstidsbestämmelserna. Senast 2016-11-30 ska parterna ha träffat denna överenskommelse. Om parterna inte träffar en principöverenskommelse enligt avsiktsförklaringen har respektive part möjlighet att säga upp avtalet med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet upphör då att gälla efter 2017-03-31. Senast 2017-11-30 ska parterna träffa en central överenskommelse med utgångspunkt från principöverenskommelsen. Om parterna inte träffar en sådan överenskommelse har respektive part möjlighet att säga upp avtalet med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Avtalet upphör då att gälla efter 2018-03-31.'

De senaste åren har det blivit allt svårare att klara kompetensförsörjningen och då framförallt i verksamheter som bedrivs dygnet runt (särskilt under nätter). Bristen på viss kompetens och ökad personalrörlighet, påverkar i sin tur verksamheten och även medarbetarnas arbetsmiljö. Det behövs flera olika åtgärder kopplade till arbetsorganisation och kompetensförsörjning för att

hantera utvecklingen. En del rör arbetstidsfrågorna. Diskussioner har under längre tid förts mellan parterna om de centrala arbetstidsbestämmelserna. Det har främst rört om bestämmelserna är anpassade till den utveckling som pågår och stödjer en bra lokal tillämpning, kompetensförsörjningen samt en hälsosam arbetstidsförläggning.

Parterna har nu enats om att se över arbetstidsbestämmelserna mer förutsättningslöst och då med fokus på nattarbetstiden. Den gemensamma avsiktsförklaringen visar på parternas vilja att försöka nå en överenskommelse.

Ny punkt 7 Karriärutveckling

'I detta avtal konstateras att en lång avtalsperiod ger förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete. Vidare konstateras att frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen.

Parterna har därför enats om att gemensamt inventera tillgången på specialister samt kartlägga hur förekomsten och utformningen av lokala modeller för karriärutveckling och specialisering kan bidra och stimulera till verksamhetens utveckling. Parterna har också enats om vikten av att gemensamt sprida erfarenheter och resultat av inventeringen till en vid krets, bestående både av lokala chefer och representanter för lokala parter.

Arbetet med kartläggning och erfarenhetspridning ska vara avslutat senast 2018-10-31 med avstämning 2017-02-28'.

Förutom arbetstider så har frågor om karriärutveckling och specialisering varit i fokus i förhandlingarna mellan parterna. Frågorna hanteras lokalt och för att skaffa en gemensam bild av läget har parterna enats om en inventering och kartläggning. Frågor om karriärutveckling och specialisering innehåller också delar som är av övergripande intresse. Parterna har därför enats om att ge en vid spridning av resultatet och erfarenheterna från inventeringen. Centrala parter avser också öka sitt erfarenhetsutbyte i frågorna.

Ny punkt 8 Lokal lönebildning

'De centrala parterna ska följa upp föregående avtalsperiods aktiviteter med ytterligare insatser som stärker lönebildningens stöd till verksamhetens utveckling. Parterna avser också inom ramen för detta undersöka samt sprida exempel på lokalt arbete som rör kopplingen mellan verksamhetsmålen och lönebildningen. Arbetet ska vara avslutat senast 2018-10-31.'

Avtalet HÖK 11 har löpt sedan 2011. Avtalet har stort fokus på lokal lönebildning. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Det finns ingen angiven nivå för

garanterat utfall vilket ökar förutsättningarna att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna är därmed också en viktig del i överläggningen mellan lokala parter inför löneöversynen. Centrala parter är överens om att fortsätta arbetet med olika insatser för att värna och stödja en god lokal tillämpning av denna avtalskonstruktion.

Ny § 5 Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.

Bilaga 6 och 6 a till HÖK 11 ersätts i det nya förhandlingsprotokollet med bilaga 1 och 1 a. Innehållet har anpassats till att avtalet har prolongerats. De LOK som redan tecknats med stöd av HÖK 11 fortsätter att löpa (se nedan under § 7).

Ny § 7 prolongering av LOK 11 m.m.

Det konstateras att LOK 11 prolongeras för samma period och med samma uppsägningstider som avtalet HÖK 11 (se nedan under § 9).

Ändring i § 8 Rekommendation om LOK 11 m.m.

Hänvisning görs nu till protokollets bilaga 1 (tidigare bilaga 6) samt till bilaga 1a (tidigare bilaga 6 a).

Ändring i § 9 Giltighet och uppsägning

Parterna har enats om att prolongera HÖK 11 perioden 2015-12-28–2019-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Utöver uppsägningsmöjlighet i slutet av avtalsperioden finns ömsesidiga möjligheter att säga upp avtalet i förtid. Detta kopplat till avsiktsförklaringen om arbetstidsbestämmelser. Det gäller för det fall principöverenskommelse inte träffats i slutet av november 2016. Om uppsägning sker under december 2016 upphör avtalet att gälla efter 2017-03-31. Det gäller också för det fall överenskommelse enligt principöverenskommelsen inte träffats i slutet av november 2017. Om uppsägning sker under december 2017 upphör avtalet att gälla efter 2018-03-31.

Förutsättningen för en lång avtalsperiod är därmed nära kopplad till om parterna lyckas nå överenskommelser enligt avsiktsförklaringen.