

Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 22

Inledning

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet). Avtalet gäller perioden 2022-04-01 – 2024-03-31.

Denna redogörelse omfattar bakgrund samt nyheter och förändringar i HÖK 22. Förutom förhandlingsprotokollet berörs främst 'Centrala och lokala protokollsanteckningar' (bilaga 3) och 'Centrala protokollsanteckningar' (bilaga 4). LOK (bilaga 6 och 6 a) har i sedvanlig ordning uppdaterats från tidigare HÖK 19 till nu gällande HÖK 22. Övriga avtalsbilagor är i stort oförändrade.

I redogörelsen kommenteras också den särskilda överenskommelse som parterna har träffat om en Kompetenskommission.

Bakgrund

Avtalet HÖK 22 föregicks av avtalet HÖK 19 som har gällt under perioden 2019-04-01 till 2022-03-31. Avtalet tillfördes ändringar vid två tillfällen under avtalsperioden.

- Den 22 december 2020, träffade centrala parter en överenskommelse om vissa partsgemensamma aktiviteter och arbeten. Detta för att stödja och stärka det lokala arbetet med HÖK 19. Avtalet som var möjligt att säga upp i förtid, löpte därmed vidare. I överenskommelsen redogjorde också centrala parter för sin syn på prioritering av särskilt yrkesskickliga (se Arbetsgivarnytt nr 21/20).
- Den 20 december 2021 enades centrala parter i KR-sektorn om förändringar i sektorns pensionsavtal samt omställningsavtal. I samband med detta antog också Vårdförbundet AB 20 i lydelse 2022-01-01 (se Arbetsgivarnytt nr 50/21).

I båda fallen ovan tillfördes förändringarna det löpande HÖK 19 samt löpande LOK 19. Detta innebar att LOK 19 uppdaterades automatiskt och att inga nya LOK behövde träffas. De förändringar som tillfördes kom också att få betydelse för den överenskommelse som senare har träffats om HÖK 22.

Övergripande om förhandlingarna

Den 27 december 2021 sade Vårdförbundet upp HÖK 19 och centrala parter utbytte bud och yrkanden. Parterna inledde därmed förhandlingarna om HÖK 22.

Förhandlingarna har präglats av frågor om pandemins effekter på vårdens verksamheter och medarbetare samt effekter av den demografiska utvecklingen. Fokus har därmed hamnat på utmaningen med att klara kompetensförsörjningen och den stora betydelsen av en god arbetsmiljö och arbetstidsförläggning för vårdens medarbetare. Andra viktiga frågor har också rört möjligheter till lönekarriär inom yrket över tid samt karriär- och utvecklingsmöjligheter.

Överenskommelsen om HÖK 22 har inneburit att parterna har enats om ett oförändrat löneavtal med fortsatt prioritering av särskilt yrkesskickliga samt flera bestämmelser om arbetstider och arbetstidsförläggning för att främja och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv. Det har t ex rört åtgärder för minska övertids- och mertidsuttag, undvika tillämpning av långa arbetspass och värna en dygnsvila på 11 timmar. Parterna har också enats om fortsatta partsarbeten för att stödja och främja specialistutbildning, karriär- och utvecklingsmöjligheter inom Vårdförbundets yrkesgrupper samt att fortsätta stödja lokalt arbete med att nå en önskvärd lönestruktur

Slutligen har parterna enats om att inrätta en Kompetenskommission. Detta utifrån att den demografiska utvecklingen gör kompetensförsörjningen i hälso- och sjukvården till en av det kommande decenniets största utmaningar.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Parterna har träffat avtal om HÖK 22 med tillhörande bilagor för arbetstagare som omfattas av Allmänna Bestämmelser (AB). Inga förändringar har gjorts av bestämmelserna i AB utan bilagan gäller fortsatt i lydelse 2022-01-01.

§ 5 Rekommendationer om LOK 22 m.m.

Anmärkningen med särskilda rekommendationer om LOK, har utgått då denna avsåg ändringar som gjordes i HÖK 19.

Bestämmelsen innehåller nu rekommendationer om att region, kommun och kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer (Vårdförbundet) ska träffa kollektivavtal om LOK 22 enligt bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona och berörda arbetstagarorganisationer (Vårdförbundet) konstateras att LOK 22 är träffad i och med att centrala parter har enats om HÖK 22.

§ 6 Giltighet och uppsägning

HÖK 22 gäller från 2022-04-01 till 2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.

Överenskommelsen om en två-årig avtalsperiod för HÖK 22 innebär att samtliga Huvudöverenskommelser med tidsbegränsade avtalsperioder samordnas och löper till 2024-03-31. SKR/Sobona bedömer att detta ökar möjligheterna att hålla ihop avtalens gemensamma anställningsvillkor i kommande avtalsrörelse.

Löneavtal, bilaga 1

Löneavtalet i HÖK 22 är oförändrat jämfört med HÖK 19, d v s avtalet är utan angivna nivåer för löneökningar och målsättningen att prioritera särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheterna till lönekarriär i yrket över tid består.

Parterna har också enats om att samsynen och vägledningen om prioritering av särskilt yrkesskickliga som träffades den 22 december 2020 (se Arbetsgivarnytt nr 21/20) fortsätter att gälla under avtalsperioden. Innehållet i samsynsdokumentet är i stort detsamma, dock har hänvisningar ändrats så att dessa nu avser HÖK 22.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

En konsekvens av förändringarna i HÖK 22 är att vissa punkter i bilaga 3 har fått ny numrering. Detta kommenteras endast i enstaka fall då fokus är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Anteckningar till löneavtalet

Punkt 7, Partsgemensamt arbete om önskvärd lönestruktur, har flyttats

Det partsgemensamma arbetet om önskvärd lönestruktur har delvis ändrat innehåll och flyttats från bilaga 3 till bilaga 4. För mer kommentarer se nedan under Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4.

Anteckningar till AB

Punkt 3, Arbetstid natt, anmärkningar har utgått.

Anmärkningarna till bestämmelsen har utgått då dessa inte längre är aktuella (avsåg övergång till sänkt arbetstidsvillkor vid ständigt natt för vissa arbetstagare fr o m 2020-04-01).

Punkt 5, Rotationstjänstgöring, anmärkning har utgått

Anmärkning 2. har utgått då denna inte längre är aktuell (avsåg ikraftträdande av bestämmelse om rotationstjänstgöring fr o m 2018-04-01).

Ny punkt 7, Överläggning inför uttag av extra övertid och extra mertid

Den nya bestämmelsen innebär att arbetsgivaren är skyldig att begära och genomföra en överläggning med den lokala arbetstagarorganisationen inför beslut om uttag av extra övertid och extra mertid för organisationens medlemmar.

I överläggningen behöver arbetsgivaren kunna redogöra för behovet av att beordra extra övertid och extra mertid enligt arbetstidslagen. Detta i relation till tidsramar, vilka arbetstagare som förväntas omfattas samt de särskilda skäl som föreligger för uttaget. Överläggningen inför uttag av extra övertid och extra mertid kan därmed omhänderta både ett enskilt tillfälle, flera tillfällen eller en sammanhängande period. I de fall flera arbetstagare och tillfällen/perioder förväntas omfattas av uttaget, är det en fördel om samordning kan göras i en gemensam överläggning.

I de fall det föreligger synnerliga skäl så kan arbetsgivaren beordra extra övertid och extra mertid utan föregående överläggning. Situationer där det kan bli aktuellt är om arbetsgivaren ställs inför en akut situation och det inte är möjligt att nå företrädare för arbetstagarorganisationen.

Tidigare Punkt 7, Avvikelser från bestämmelser i §§ 20 – 24 i AB, har flyttats

Bestämmelsen har flyttats, se nedan under punkt 16.

Tidigare Punkt 9, Centrala och lokala parter gemensamma arbete om verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning, har utgått.

Det partsgemensamma arbetet har utgått. Istället införs nya bestämmelser om övergripande uppföljningar som arbetsgivaren ska göra av viss arbetstidsförläggning. Detta för att vid behov vidta åtgärder och ta fram handlingsplaner (se under punkt 10 nedan).

Punkt 8 och ny punkt 9, samt ny rubrik Lokalt kollektivavtal om arbetstid

Rubriken som nu omfattar två punkter har ändrats (hette tidigare 'Syfte med lokala arbetstidsavtal). Innehållet i punkt 8 är oförändrat.

En ny punkt 9 har tillförts. Det är en bestämmelse som har funnits i Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4, men som har flyttats till bilaga 3 och därmed blir bindande för lokala parter. Bestämmelsen tar upp vad som ska göras inför att ett lokalt avtal träffas om arbetstid samt vad som ska anges i överenskommelsen. Tillägg har gjorts vad gäller att lokala parter i konsekvensanalysen innan avtalet träffas ska beakta att avtalet främjar en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning samt att avtalet inte strider mot bestämmelser i lag och centrala kollektivavtal.

Notera att begreppet konsekvensanalys inte är liktydigt med arbetsmiljölagens (AMLs) krav på riskbedömning. Här avses att en analys ska göras av vissa frågor innan lokala arbetstidsavtal träffas, inte att ställa krav på riskbedömningar enligt lag.

Ny punkt 10, Viktiga åtgärder för en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning

Det konstateras att det behövs många olika åtgärder för att klara vårdens kompetensförsörjning och att en viktig sådan är att åstadkomma en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Det är en förutsättning för att kunna främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv. Samtidigt finns utmaningar med hög arbetsbelastning, vilket påverkar arbetstidsförläggningen och riskerar ge negativa effekter på medarbetares arbetsmiljö.

Mot bakgrund av detta införs nya bestämmelser om övergripande uppföljningar som arbetsgivaren regelbundet ska göra av viss arbetstidsförläggning. Detta för

att vid behov vidta åtgärder och ta fram handlingsplaner. Det rör frågor om övertids- och mertidsuttag, regelbunden förekomst av arbetspass (ordinarie arbetstid) som är längre än 10 timmar, ordinarie arbetstidsplanering som regelbundet innehåller dygnsvila som är kortare än 11 timmars sammanhängande ledighet samt förekomst och omfattning av jour och beredskap.

Samverkan om uppföljningarna och i förekommande fall handlingsplaner, sker inom ramen för parternas ordinarie samverkanssystem, eller när lokalt samverkansavtal saknas, enligt medbestämmandelagen (MBL).

Notera att bestämmelsen inte avser att ersätta det ordinarie arbetsmiljöarbete som redan bedrivs hos arbetsgivaren. Syftet är (i de fall detta inte redan görs) att också garantera ett verksamhetsövergripande perspektiv i uppföljningen av de arbetstidsförläggningsfrågor som framhålls. Det innebär också att bestämmelsen i vanliga fall inte avser frågor om viss arbetstagare, tillfälliga variationer i arbetstidsförläggningen eller arbetsplatsnära frågor.

Det som avses är istället övergripande uppföljning av nuläge för medlemmar och yrkesgrupper inom Vårdförbundet, t ex hur övertids-/mertidsuttag ser ut för verksamheten som helhet samt om det finns enheter/arbetsplatser som sticker ut med särskilt höga övertids-/mertidsuttag eller som t ex regelbundet använder arbetspass som är längre än 10 timmar i sin ordinarie arbetstidsförläggning. Det kan också avse övergripande uppföljning av trend och utveckling, t ex hur övertids-/mertidsuttag har utvecklats på längre sikt för verksamheten som helhet samt om det finns enheter/arbetsplatser som sticker ut med en ständig ökning av övertids-/mertidsuttag eller där det t ex blivit mycket vanligt med kortare dygnsvila än 11 timmar i den ordinarie arbetstidsförläggningen. Med ordinarie arbetstidsförläggning avses de scheman som fastslås inför beräkningsperioden. Detsamma gäller vid uppföljning av långa arbetspass.

I de fall andra lokala parter än Vårdförbundet berörs behöver uppföljning och eventuella handlingsplaner även samverkas med dem.

En förutsättning är att samverkan om uppföljningar och i förekommande fall handlingsplaner, sker på en nivå i verksamheten där parterna bedömer att de bästa möjligheterna finns till ett övergripande perspektiv samtidigt som övergripande kunskap finns om verksamheten. Här finns skillnader i förutsättningar mellan sektorns olika arbetsgivare t ex beroende på variationer i verksamheternas storlek och organisation. Mot bakgrund av detta behöver lokala parter på kommun- samt regionnivå respektive motsvarande nivå hos medlem i Sobona, komma överens om var i arbetsgivarens verksamhet som de bästa möjligheterna finns till ett övergripande perspektiv. Om parterna inte kommer överens ligger det slutliga avgörandet hos arbetsgivaren.

Nya punkter 11 och 13, Övertid

Det har tillförts en ny skrivning i punkt 11 om att arbetsgivaren, vid behov av att beordra övertid eller mertid, ska eftersträva att fördela sådant arbete jämnt mellan arbetstagare med adekvat kompetens för att undvika för hög belastning på enskilda arbetstagare.

Det har också tillförts en ny bestämmelse i punkt 13, som ger arbetstagare som fullgjort fler än 200 timmar övertids- eller mertidsarbete under ett kalenderår en förhöjd ersättning för överskjutande timmar. Om arbetstagaren har arbetat både övertid och mertid ska timmarna räknas samman och den förhöjda ersättningen utges efter totalt 200 timmar.

Antalet timmar som arbetstagaren får ersättning för summeras efter kalenderårets slut. Eventuell uttagen kompensationsledighet under kalenderåret räknas av från slutligt saldo i enlighet med AB § 13 mom. 7 c).

Exempel:

En arbetstagare med en månadslön om 37 000 kr har sammantaget arbetat 235 timmars övertid/mertid under ett kalenderår.

Arbetstagaren har varit kompensationsledig 20 timmar under samma kalenderår.

Arbetstagaren berättigas då till ersättning för 15 timmar enligt följande:

$$((37\,000 / 165) * 1,0) * 15 = 3\,363,64 \text{ kr}$$

Förhöjd ersättning gäller utöver ordinarie ersättningar enligt AB § 20 mom. 4. I förhöjd ersättning ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Förhöjd ersättning omfattar endast arbetstagare med rätt till kompensation för övertids- och mertidsarbete.

Punkt 16, Avvikelser från bestämmelser i §§ 20 – 24 i AB

Punkten har flyttats (se tidigare punkt 7) och fått en ny numrering. Detta för att bättre stämma överens med ordningen på AB:s bestämmelser. Ingen förändring har skett av innehåll.

Övriga anteckningar

Ny punkt 3, Förtydligande om förmån vid utbildning

Det har införts en ny bestämmelse som innebär att det inte är möjligt att teckna avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare med villkor om återbetalning av erhållen avlöningsförmån eller annan förmån i samband med utbildning till specialistsjuksköterska eller barnmorska. En viktig orsak är behoven av att klara kompetensförsörjningen till vården och de statsbidrag som arbetsgivare därmed erhåller för att stimulera sjuksköterskor till specialistutbildning eller utbildning till barnmorska.

Med avlöningsförmån avses ersättningar enligt AB § 15. Med annan förmån avses ersättning, oavsett benämning, vars syfte är att täcka inkomstbortfall eller annan förmån som arbetsgivaren har givit t ex för resekostnader eller boende under utbildningen.

Bestämmelsen träder i kraft från och med den 15 april 2022. Avtal som har ingåtts tidigare omfattas inte av den nya bestämmelsen.

Punkt 4 (tidigare punkt 3), Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom, ändras

Bestämmelsen gäller i nuvarande lydelse t o m 2022-09-30 och ändras därefter fr o m 2022-10-01. Ändringen är kopplad till de överenskommelser om förändringar i sektorns pensionsavtal och omställningsavtal, som centrala parter inom KR-sektorn enades om den 20 december 2021.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

En konsekvens av förändringarna i HÖK 22 är att vissa punkter i bilaga 4 har fått ny numrering. Detta kommenteras endast i enstaka fall då fokus är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Parterna har också strävat efter att samordna och samla ihop bestämmelser om partsgemensamma arbeten till bilaga 4 och till viss del av bilagan (Övriga anteckningar). Detta utifrån att innehåll och upplägg styrs av centrala parter, men också för att förenkla och ge bättre möjlighet att överblicka de partsgemensamma arbetena.

Anteckningar till löneavtal

Punkt 2, Partsgemensamt arbete om löneavtalets tillämpning, har flyttats

Partsarbetet har flyttats och ingår i det partsgemensamma arbetet om önskvärd lönestruktur (se nedan under Övriga anteckningar).

Anteckningar till AB

Punkt 3, Lokalt kollektivavtal om arbetstid, har flyttats

Punkten har flyttats till Bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar.

Punkt 5, Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

Punkten har uppdaterats avseende hänvisning till AB. Det innebär ingen materiell förändring av bestämmelsen.

Övriga anteckningar

Punkt 4, Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m., har ändrats

Bestämmelsen har ändrats, det finns inte längre behov av reglering om att förhandlingar om AB ska genomföras vid samma tidpunkt som med övriga motparter. Detta då avtalsperioden för HÖK 22 numera är densamma som för övriga HÖK med tidsbegränsade avtalsperioder.

Punkt 5, Partsgemensamt arbete om önskvärd lönestruktur

Det partsgemensamma arbetet om önskvärd lönestruktur fortsätter med fokus på frågor om ökad lönespridning, särskilt yrkesskickliga och gemensamt arbete med att ta fram metodstöd. En gemensam konferens ska också genomföras för lokala parter i alla regioner.

Centrala parter ska också följa upp löneavtalets tillämpning samt göra fördjupad analys av den partsgemensamma statistiken vad gäller Vårdförbundets yrkesgrupper.

Punkt 6, Partsgemensamt arbete om karriärmodeller

Det partsgemensamma arbetet avseende karriärmodeller fortsätter, där centrala parter stödjer lokalt arbete med att ta fram, utveckla och implementera karriärmodeller i regioner och kommuner.

Det tidigare fokus som främst har funnits på regioner, har nu utvidgats till att parterna även ska verka för att öka andelen kommuner som utvecklar karriärmodeller och börjar implementera dessa för Vårdförbundets yrkesgrupper.

De delar i partsarbetet som har rört frågor om grundutbildning och specialisering samt samsynsdokumentet om utbildningsanställningar, har flyttats till 'Partsgemensamt arbete om utbildningsfrågor' (se nedan).

Punkt 7, ny rubrik, Partsgemensamt arbete om utbildningsfrågor

Vissa mindre ändringar har gjorts i det tidigare arbetet om utbildningsanställningar kallat 'Centrala parter gemensamma arbete'.

Det partsgemensamma arbetet om specialistutbildningar och att utforska möjligheter till vidareutbildning och specialistexamen för alla yrken inom Vårdförbundets avtalsområde fortsätter. Den överenskommelse som parterna träffade om detta den 22 december 2020, har nu förts in i avtalet.

Även arbetet med att följa upp och stödja det lokala arbetet med utbildningsanställningar i enlighet med parternas samsynsdokument, träffat den 1 december 2016, fortsätter.

Tidigare Punkt 7, Partsgemensamt arbete om att förebygga ohälsa, utgår

Det partsgemensamma arbetet om att förebygga ohälsa utgår. Det har ersatts av 'Avsiktsförklaringen om friska arbetsplatser i den kommunala sektorn' som träffades av samtliga centrala parter den 20 december 2021.

Centrala parter syn, bilaga 5 och bilaga 5 a

Inga förändringar har skett av bilaga 5 'Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning'. Detsamma gäller bilaga 5 a 'Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning.'

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 22, bilaga 6 och bilaga 6 a

Bilagorna om LOK har uppdaterats med hänsyn till att parterna har enats om det nya avtalet HÖK 22 och rekommendation om att träffa ny LOK 22.

Överenskommelse om Kompetenskommission

Centrala parter har också träffat en särskild överenskommelse om att inrätta en Kompetenskommission. Detta utifrån att den demografiska utvecklingen gör kompetensförsörjningen i hälso- och sjukvården till en av det kommande decenniets största utmaningar. Arbetet ska bland annat vara knutet till omställningen Nära vård samt relevanta partsarbeten.

Den partsgemensamma Kompetenskommissionen ska göra en gemensam problemanalys samt identifiera möjliga lösningar som parterna förfogar över och kan påverka på kort och lång sikt. Utifrån den gemensamma problemanalysen ska parterna prioritera och upprätta en åtgärdsplan för de frågor som är av störst betydelse för att klara kompetensförsörjningen. Arbetet ska vara långsiktigt men parterna formulerar delmål som ska uppnås till 2024.

Utöver Vårdförbundet, avses de fackliga organisationer ingå som är berörda av omställningen till Nära vård. Arbetet ska ledas av en styrgrupp med representanter på hög nivå från organisationerna exempelvis förbundsstyrelseledamöter, berörda direktörer i regioner samt förvaltningschefer för kommunal hälso- och sjukvård.