



VÅRDFÖRBUNDET

*Vi är
vården*

HÖK-24 Det nya kollektivavtalet



Vårdförbundets utgångspunkter och yrkanden för avtalsrörelsen 2024

Bland annat ...

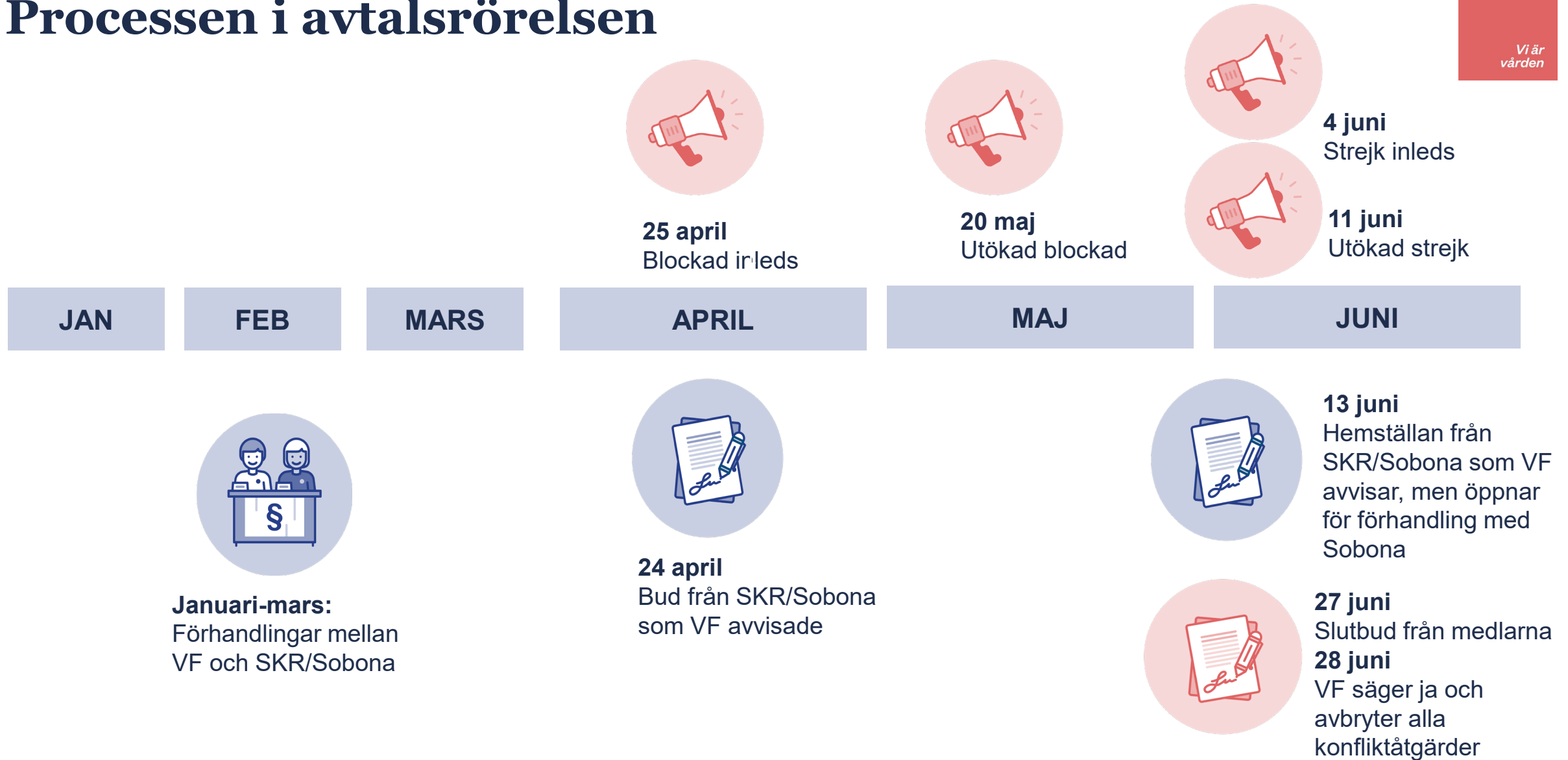
- Stegvis arbetstidsförkortning
- En god löneutveckling
- Fortsatt arbete för ökad lönespridning och SYS
- Veckovila och dygnsvila – enskilda rättigheter
- Schemalagd tid utanför det kliniska arbetet
- Muntligt och skriftligt besked om ny lön, samt besked om SYS

SKR och Sobonas utgångspunkter

- Ett ettårigt avtal
- Enbart ”städa i hörnen” för det saknas ekonomiska förutsättningar, det vill säga enbart justera sådant som måste justeras
- I övrigt lägga lön och arbetstider i arbeten under 2024 och under 2025
- Ett arbete om Friskfaktorer och arbete om Kompetensförsörjning
- Industrimärket



Processen i avtalsrörelsen





Vi är
vården

Varför sa Vårdförbundet ja nu?

- Tydligt besked från medlarna – fortsatt konflikt skulle inte ge ett bättre bud. Ett nej till en slutlig hemställan/slutligt bud hade även inneburit att medlarna skulle kliva av.
- Avtalsinnehållet vi genom konflikten lyckats pressa fram har stora långsiktiga värden vi vill säkra.
- Förändringar i arbetstidsfrågor brukar ske i små steg – vi har tagit ett viktigt kliv och satt arbetstidsfrågan högst upp på agendan inför framtida centrala avtalsrörelser
- Ett fortsatt avtalslöst tillstånd skulle kunna riskera möjligheten för Vårdförbundet att agera som facklig part.
- Vi har fått mer än övriga förbund som var i samtidig avtalsrörelse och som slöt avtal tidigare i våras utan konflikt.
- Man brukar inte tjäna på konflikt men vi har lyckats få bort NATO-papperet, fått in arbetstidsförkortningar och lyckats nå överenskommelse om ett eget arbete om arbetstider liksom kollektivavtal om Akademisk specialisttjänstgöring.



Det nya avtalet 28 juni 2024 – 31 mars 2025

"Glappet" 1 april - 28 juni medför inte att personer som har KAP-KL riskerar att falla ur och in i AKAP-KR

- **Arbets tid** - Arbets tidsförkortningar införs från 1 november för rotationstjänstgöring och ständig natt. Vårdförbundet får även ett eget partsarbete om arbetstider. Redan träffade lokala överenskommelser fortsätter gälla såvida inte parterna kommer överens om annat.
- **Löner** - Siffersatt ökning 3,05% (avsatts 0,25% för finansiering av arbetstidsförkortningen) Lönerevision från 28 juni. Fortsatt prioritering av särskilt yrkesskickliga.



Det nya avtalet 28 juni 2024 – 31 mars 2025

- **Utbildning, kompetens & karriär**
Kollektivavtalade villkor om AST från 30 juli.
Egna partsarbeten och reglerade specialistordningar
- **Övriga villkorsförändringar**
Förändringar i Allmänna Bestämmelser (AB) kring bland annat provanställning, övertid och förskjuten arbetstid. Uppräknning av krontalsersättningar med märket.

Ett första steg mot hållbara heltider för alla



"All övertid ska vara beordrad av chef. Man har rätt till sin fritid och dessutom till sin återhämtning och hälsa. Sjukvården är i kris, oavsett vad statsministern säger"

Vårdförbundets ordförande, Sineva Ribeiro



Vi är
vården

Vi fortsätter arbetet med hållbara arbetstider – för alla

Nästa avtalsrörelse börjar i januari

- Säg nej övertid och mertid
- Prata på arbetsplatsen om hur ni har det och hur ni kan påverka
- Vårdförbundets 8 måsten
- Inga sms-listor
- Saknar ni förtroendevald på arbetsplatsen? Välj någon!



Vi fortsätter arbetet med hållbara arbetstider – för alla

- Vi har satt arbetstidsfrågan högst på den politiska agendan. Vi fortsätter påverka politiker både lokalt och nationellt
- Prata med avdelningsstyrelsen eller förtroendevald om idéer, behov och tankar du har
- Vi gör det tillsammans!



VÅRDFÖRBUNDET

Vi är
vården



Tack för ert engagemang!



*Vi är
vården*



De viktigaste resultaten av medlingen

Vi har haft väldigt olika ingångar i förhandlingarna med SKR och Sobona under hela avtalsrörelsen. Vi har lyckats förhindra flera försämringar som motparterna velat genomföra.

- Efter medling har vi lyckats få SKR och Sobona att släppa kravet på ett avtal om Tillfällig överenskommelse om undantag från dygnsvila (NATO-papperet)
- Genom medlinge fick vi behålla oförändrad överläggningskyldighet vid extra övertid och mertid
- Vi har fått kollektivavtal om AST
- Vi har fått vissa arbetstidsförkortningar och ett eget arbete om arbetstider



*Vi är
vården*

Vad är Nato-pappret?

Det så kallade NATO-pappret är en tillfällig överenskommelse om undantag från dygnsvilan, som innebär att arbetsgivaren under exempelvis en utbildning inom ramen för NATO, helt kan inskränka dygnsvilan för den som deltar. Den här överenskommelsen har samtliga förbund inom avtalsområdet sagt ja till, förutom Sveriges läkarförbund.

Sänkta veckoarbetstidsmått från 1 november 2024

- Andelen natt för heltidsanställd på rotation på 36 timmar och 20 minuter sänks från minst 20 procent natt till minst 10 procent natt (motsvarar en schemalagd natt varannan vecka)
 - Veckoarbetstidsmåten för heltidsanställd som idag arbetar rotation och har 40 timmar/vecka får sänkt veckoarbetstid till 36 timmar och 20 minuter (vid 10% natt) respektive 34 timmar och 20 minuter (vid 30 % natt)
- Cirka 8 – 10 %
av kollektivet
- Heltidsanställd på ständig natt sänks från 40 till 36 timmar/vecka.

Obs! Lokala kollektivavtal med lägre veckoarbetstid fortsätter gälla!

Eget partsarbete om arbetstider

Eget arbete utifrån Avsiktsförklaring arbetstid

- Parterna ska särskilt följa upp bestämmelsen om rotationstjänstgöring och tillämpning i förhållande till jour och olika definitioner av tidsperioder för natt. *Uppföljning klar senast 30/11 2024.*
- Parterna ska följa upp övergripande utveckling av övertid och mertid i regionsektorn för Vårdförbundets yrken (1/1 2019 – 31/12 2023).
Utmaningar som finns, till exempel högre förekomst av övertid och mertid i vissa yrken och/eller typer av verksamheter, lokala åtgärder som vidtagits för att minska övertids- och mertidsarbete och nå en bättre arbetsmiljö. *Uppföljning klar senast 30/11 2024.*

Kartläggning och analys utgör underlag för vardera parts ställningstagande inför kommande avtalsrörelse.

- Sprida exempel om förläggning kopplat till relativa frihetsgraden och vad som attraherar medarbetare i olika faser i livet. Fler verktyg via Suntarbetsliv.

Förändringar i Allmänna Bestämmelser (AB)

- **Uppräkning av krontalsersättningar i enlighet med märket 3,3%**

1. O-tilläggstid A	122,70
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg	147,30
2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)	63,90
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till	73,50
3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	54,80
– Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.	
4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	24,80
– Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.	

- **Provanställning** (förekommer sällan för VF yrkesgrupper)
 - kan förlängas vid frånvaro i betydande omfattning
 - ersättningsnivå vid sent negativt besked inskriven

Mom. 2 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Provanställningen kan, utan särskilda skäl, avbrytas före provotidens utgång med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas snarast, dock senast 2 veckor före provotidens utgång.

Anmärkningar

1. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

2. Om arbetstagaren under provotiden varit frånvarande i sådan betydande omfattning att arbetsgivarens behov av att pröva arbetstagaren inte har kunnat tillgodoses på grund av sådan frånvaro får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att förlänga provotiden. Provtiden får förlängas som mest med en period som motsvarar frånvaron. Inför förlängning av provanställningen ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd arbetstagarorganisation.

3. För det fall arbetsgivaren lämnar besked senare än vad som anges i sista stycket, ska arbetsgivaren utge ersättning till arbetstagaren med ett belopp som motsvarar daglön för 14 kalenderdagar. I detta inkluderas daglön för återstående kalenderdagar i anställningen.

Löner

- **Siffersatt löneökning om 3,05%**
Överenskommelse om annat kan träffas lokalt

8. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

Anmärkningar

- 1) Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
- 2) Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Bilaga U till Allmänna bestämmelser.
- 3) Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar. I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i region gäller färre än 10 medlemmar.

Löneöversyn 2024

9. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3,05 procent.

- **Nya lönen gäller från 28 juni 2024**
Överenskommelse om annat kan träffas lokalt

Skulle en av arbetstagarorganisation varslad stridsåtgärd träda i kraft **Konfliktreglerna säger** upphör rätten till retroaktiva avlöningsförmåner.

... **men i löneavtalet finns alltså öppningar lokalt**

Löneöversynstidpunkt

6. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 28 juni 2024, såvida inte annat överenskomms.

Har arbetsgivaren begått konfliktbrott?

Istället för att arbetsgivaren får betala skadestånd och lägga tid på förhandlingar, skulle nya löner kunna gälla retroaktivt från ett tidigare datum än 28 juni och/eller kollektivt högre löneutrymme.

Testas centralt i första hand! Avvakta därför på lokal nivå tills ni får mer information.

Löner, fortsättning ...

- **Prioritering av särskilt yrkesskickliga (SYS) ligger kvar!**

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.

Anmärkning

Särskilt yrkesskickliga arbetstagare bedöms utifrån kriterierna i punkt 2 ovan (se första stycket). Lokala lönekriterier är också ett naturligt verktyg för att stödja prioriteringen av dessa arbetstagare utifrån lokala förutsättningar och behov.

2. Arbetsgivaren behöver arbeta strategiskt och långsiktigt för att vidareutveckla en önskvärd lönestruktur. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna blir därmed en viktig del i överläggningen.

Prioritering avgörs utifrån behov och förutsättningar hos respektive arbetsgivare. Arbetstagare lönesätts individuellt och differentierat med denna prioritering som grund. På detta sätt ges möjlighet att uppnå syftet med att öka lönespridningen.

- **Filmer om särskild yrkesskicklighet (SYS)**

Inspelningar av filmer är redan gjorda, målet är att tillgängliggöra dem så snart som möjligt för att vara stöd för lokala parter i arbetet med bedömningsgrunder och stöd för medlemmar att själva argumentera utifrån SYS.

Förändringar i Allmänna Bestämmelser (AB) forts...

• Förskjuten arbetstid

Förtydligande om när besked om schemaändring innebär ersättning på övertidsnivå.

Anmärkning

Då tillsägelse om förskjutet arbetspass lämnas samma dygn som arbetspasset ska starta utges ersättning enligt § 20 för det nya passet. Det gäller även nattpass som startar samma dag som tillsägelse ges men hänförs till efterföljande dygn.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

• Annan kompensation för övertid

Förtydligande om att vid sådan överenskommelse ska bl. a en uppskattning av övertidens omfattning göras.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare med stöd av reglering i HÖK.

a) Arbetsgivare och arbetstagare med fast kontant lön kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. I samband med sådan överenskommelse ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. I sådant tydliggörande ingår en uppskattning av omfattningen av det eventuella övertidsarbetet. Andra omständigheter kan också behöva tydliggöras, exempelvis under vilka förutsättningar överenskommelsen kan sägas upp.

Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

Utbildning, kompetens och karriär

- Kollektivavtal om AST (Akademisk specialisttjänstgöring) med bestämmelse om villkor och lön för sjuksköterskor som erbjuds utbildningsanställning vid specialistutbildning eller utbildning till barnmorska. *Träder i kraft 30/ 2024.*
- Samsynsdokumentet om AST för sjuksköterskor omfattar även barnmorskor.
- Följa upp och utvärdera antal, fördelning och inriktning av utbildningsanställningar/AST. *Under 2024.*
- Fortsatt partsarbete om karriärmodeller, tjänstestruktur och att utforska möjligheter till reglerade specialistutbildningar för barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor.
- Kompetenskommissionen: Forum för dialog om vårdens förutsättningar, utveckling och åtgärder för att klara kompetensförsörjningen. Frågor om Avancerad specialistsjuksköterska, reglerade specialistutbildningar och fler möjligheter till karriärtjänster.