

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Branschen D - Företagshälsovård
Ärende	"Avstämning" inom ramen av Uppgörelse 2008-02-19 tillsvidare rörande; - löneavtal - utveckling för branschen - lokal lönebildning - lönestatistik - löneutfall -allmänna villkor m.m.
Parter	Föreningen Vårdföretagarna Sveriges Läkarförbund, SLF
Tid	22 juni och den 16 juni 2011 m.fl. föregående datum
Plats	Almega
Närvarande för	Föreningen Vårdföretagarna Sten Lycke Christer Johansson Sveriges Läkarförbund Peter Wursé
Justeringsmän	Sten Lycke/Christer Johansson och Peter Wursé

§ 1

I enlighet med uppgörelsen per den 19 februari 2008 gör parterna följande s.k. avstämning:

- Avtal om löner (bilaga 1)

Löneavtalet har i stort fungerat väl och parterna har inte för avsikt att ändra innebörden i avtalet väsentligt.

Parterna är emellertid överens om att utveckla följande delar av avtalet:

- ange definition av lokal part,
- när lokal part saknas företräder läkaren sig själv,
- tillföra i avtalet att arbetsgivaren skall genomföra lönesamtal med läkaren och att texten inte endast anger att parterna ska föra en dialog om lön,
- löneavtalet skall bifogas som bilaga till allmänna

villkorsavtalet,
- arbetsgivaren och läkaren har ett gemensamt ansvar för utbildnings- och kompetensinsatser.

Ändringarna i löneavtalet anges med överstruken eller kursiverad text.

- Ändringar i Allmänna Anställningsvillkor (bilaga 2)

Parterna är överens om angivna ändringar i kollektivavtalets allmänna villkor. Ändringarna gäller från och med den 1 januari 2011.

- Utveckling för branschen

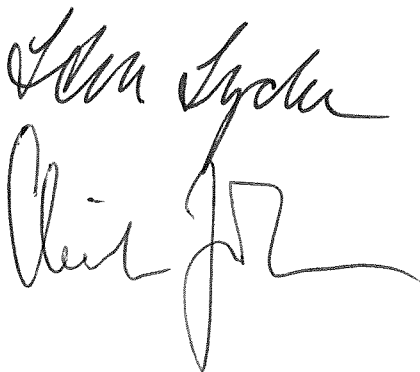
Parterna tillåter en arbetsgrupp med uppgift att utveckla arbetstidsfrågan (bilaga 3)

§ 2

Parterna förklarar förhandlingen avslutad

Justeras:

För Vårdföretagarna



För Sveriges Läkarförbund



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2008-02-19

Parter Föreningen Vårdföretagarna
Sveriges läkarförbund

Närvarande för arbetsgivarparten
Sten Lycke och Christer Johansson
för arbetstagarparten
Peter Wursé

Plats ALMEGAs förhandlingslokaler i Stockholm

Ärende **Överenskommelse om löner och allmänna
anställningsvillkor för läkare**
för tiden 2008-04-01-- tills vidare

1. Parterna konstaterar att nytt kollektivavtal träffats avseende anställningsvillkor för läkare anställda vid företag anslutna till Vårdföretagarna, branschen D - Företagshälsovård.

2. **Gemensamma utgångspunkter**

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för företagsläkarnas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för företagsläkaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Läkarnas utbildning och kompetensutveckling är av betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. *Företaget och läkaren har gemensamt ansvar för läkarens utbildnings- och kompetensutveckling.* Genom att utveckla läkaren för aktuella

CJN

och framtida arbetsuppgifter och insatser, blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

3. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

- 3.1** Lönesättning och löneutveckling för företagsläkarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen och företagsläkarnas bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitet- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

- 3.2** Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt medicinsk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, medicinskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män.

4. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

- 4.1** De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. *Med lokal part avses företrädare för företaget respektive läkarförening/lokal facklig förtroendeman inom företaget. Finns inte läkarförening/facklig förtroendeman utgör lokal part berörd läkare. Berörd läkare representerar endast sig själv i kontakt med arbetsgivaren.*

CVN

Med sin kännedom om företagets förhållanden, skall de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen

Tidplan för löneprocessen ska bl.a. innehålla tidplan för lönesamtal mellan lönesättande chef och läkare. Har inte tidplanen för löneprocessen fastställts mellan lokala parter bör lönesamtalen genomföras före revisionstidpunkten.

- 4.2 *Lönesamtal och revision* ~~En genomgång sker årligen av varje läkares lön. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan lönesättande chef och berörd läkare med utgångspunkt från de grundläggande principerna som anges i punkt 3, samt att läkares utveckling behandlas i dialogen.~~

Inriktningen är att skapa en process där företagsläkares resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges företagsläkaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

- 4.3 Arbetsgivaren överlämnar till den enskilde företagsläkaren förslag till ny individuell lön. Om företagsläkaren genom Sveriges läkarförbund eller dess lokala läkarföreningar så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas företagsläkarnas ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökade och bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen skall återspegla företagsläkarnas kvalifikationer i form av medicinsk och annan relevant utbildning och kompetens.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

I fall där medlem i Sveriges läkarförbund, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

CJN

4.4 Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet, kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas av endera parten. Central förhandling skall påkallas senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats och får inte påkallas senare än 3 månader från tidsplanens datum enligt punkt 4.3.

4.5 **Allmänna anställningsvillkor**

Parterna är ense om att tillämpa de vid varje tidpunkt gällande allmänna anställningsvillkor, träffade mellan Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund.

Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

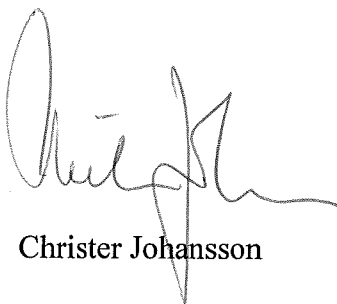
Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling, äger Sveriges läkarförbund eller Föreningen Vårdföretagarna, efter det att frågan behandlats under medverkan av berörda förbunds respektive ledning, besluta om fredspliktens upphörande vid det företag som förhandlingen omfattar. Besked härom skall omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Sveriges läkarförbund.

FÖRENINGEN VÅRDFÖRETAGARNA
LÄKARFÖRBUND

SVERIGES



Sten Lycke



Christer Johansson



Peter Wursé

Allmänna anställningsvillkor bransch D - Företagshälsovård

Kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor prolongeras tillsvidare med följande ändringar (kursiverade):

§ 10 SJUKLÖN M M

Mom 10.5.1 Medarbetaren har fyllt 60 år

Momentet utgår den 1 januari 2011.

Mom 10.5.3 Inte lämnat friskintyg

Momentet utgår den 1 januari 2011.

§ 11 LEDIGHET

11.1 Permission, kort ledighet med lön

Till momentet tillfogas följande anmärkning

Anmärkning 2

Ledighet kan beviljas för besök hos läkare eller annan hälso- och sjukvårdsinrättning i syfte att bibehålla eller återställa full arbetsförmåga.

11.5 Föräldralön

11.5.1 Villkor för föräldralön

En medarbetare som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och
- medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader

11.5.2 Föräldralönens storlek

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

Exempel 2011:

Pbb: år 2011 42 800 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 42\,800 \text{ kr}}{12} = 35\,666 \text{ kr för 2011}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

$$\frac{90 \% \times \text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs sjukavdrag per dag:

$$\frac{90 \% \times 10 \times \text{pbb}}{365} + \frac{10 \% \times (\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Med månadslön avses, utöver vad som anges i 10.3.5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Om medarbetaren har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av

– två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

– tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i tre eller fler år i följd utgörs föräldralönen av

– fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om

CJN

tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre *respektive fyra* månader
utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Partsammansatt arbetstidsgrupp

Inledning

Parterna har i samband med kollektivavtalsförhandlingarna 2010/2011 diskuterat behovet av att reformera arbetstidsreglerna i kollektivavtalet samt tillse att branschens behov av att optimera förläggningen av arbetstiden tillgodoses för att öka produktivitet och effektivitet, i samklang och med hänsynstagande av en god arbetsmiljö. För att möta framtidens utmaningar i denna del inrättas en partgemensam grupp.

Syfte

Gruppens syfte är att förutsättningslöst gemensamt göra en översyn av arbetstidsreglerna i kollektivavtalet i syfte att göra avtalet lättillgängligare och modernare. Gruppen skall dessutom utreda och undersöka möjligheterna att tillföra anpassade arbetstidsregler – ramavtal för årsarbetstid eller individuella årsarbetstidsregler. Slutligen skall gruppen utreda, undersöka och till och med praktiskt pröva nya modeller för arbetstidens förläggning.

Sammansättning

Gruppen består av en tjänsteman och en förtroendevald per part.