

## Förhandlingar om LOK 10 med Läkarföreningen

*Datum* 2010-06 – 2010-11

*Närvarande* För SLL:  
Maria Englund  
Annika Blomgren  
Lena Freijd

För Läkarföreningen:  
Thomas Flodin  
Gunnar Berglund  
Marta Christensson  
Helen Sinabulya  
Anja Beijar  
Peter Asellus

### § 1

Att justera protokollet utsågs Maria Englund och Thomas Flodin.

### § 2

Det antecknades

att förhandlingarna avsåg LOK 10 samt förhandlingsordning med giltighet 2010-04-01 – 2012-03-31 samt vissa därmed aktualiserade frågeställningar

att resultatet av den årliga löneöversynen enligt HÖK 10 gäller f r o m 1 april respektive år såvida inte annat överenskommes

att det garanterade utfallet under 2010 utgör summan av 2,0 % på beräknad lönesumma

att det garanterade utfallet under 2011 utgör summan av 1,5 % på beräknad lönesumma

att för båda löneöversynstillfällena gäller att beräkningsunderlaget omfattar de av organisationens legitimerade medlemmar som är tillsvidareanställda med månadslön

### **Anmärkning**

Parterna är överens om att medlemmar i läkarföreningen med tidsbegränsad anställning inte ska missgynnas på grund av att de inte längre ingår i beräkningsunderlaget och löneöversynsförhandlingen. Med anledning av denna förändring är det respektive förvaltnings ansvar att finna former för hur lönesättningen av denna grupp hanteras under 2010.

§ 3

Läkarföreningen har vid förhandlingen lämnat i bilaga 2 redovisade yrkanden.

§ 4

Parterna enades om  
att fastställa förhandlingsordning för landstinget (bilaga 3)

att förhandlingarna under avtalsperioden ska genomföras som traditionell förhandling

att beräkningsunderlaget fastställs per den 1 april respektive år på förvaltningsnivå. Överenskommelse kan träffas i samband med de förvaltningsvisa löneöversynsförhandlingarna om annan beräkningstidpunkt och/eller annan beräkning av förhandlingsunderlag

att såväl vid beräkning av garanterat utfall som vid kontroll av att det garanterade utfallet uppnåtts skall beloppen för deltidsanställd arbetstagare beräknas som vid heltidsanställning

att vid kontroll av att det garanterade utfallet uppnåtts sker detta, i första hand, på förvaltningsnivå eller mellan arbetsgivaren SLL och Stockholms läkarförening enligt Löneavtal 10 och LOK 10 om part så begär

att de överläggningar som ska äga rum inför varje löneöversyn enligt Löneavtal 10 § 2 skall ske mellan parterna på förvaltningsnivå och protokollföras

I dessa överläggningar ska ingå

att skrivningarna i LOK 10 och Löneavtal 10 beaktas

att det finns välkända och kommunicerade lönekriterier

att arbetsgivaren efter dialog med läkarföreningen ansvarar för framtagandet av relevant lönestatistik inför revisionsförhandlingarna på förvaltningsnivå.

§ 5

Lägstlön för AT-läkare är fastställd till följande belopp för 2010 respektive 2011:

<b>2010-04-01</b>	<b>2011-04-01</b>
0 – 12 mån 25.500 kr	26.000 kr
13 – 24 mån 26.050 kr	26.550 kr
25 – 36 mån 26.600 kr	27.100 kr
37 – 48 mån 27.150 kr	27.650 kr
49 - mån 27.700 kr	28.200 kr

§ 6

Lönen för med.stud och läkare med utbildning/kompetensbevis från annat land än EES/EU land och som enligt särskilt beslut av Socialstyrelsen fullgör provtjänstgöring är från den 1 april 2011 lägst 20.000 kr.

§ 7

Gravida läkare kan på egen begäran befrias från jour- och beredskapsarbete på kvällar och nätter.

§ 8

Behovet av akademisk kompetens och möjligheter att bedriva forskning är av stor betydelse för utvecklingen av landstingets alla verksamheter. Frågor om incitament för att öka intresset för forskning och ersättning för disputerade och docenter ska enligt SLL:s uppfattning hanteras lokalt av förvaltningarna.

§ 9

Parterna är överens om att under avtalsperioden se över fyra områden som har lyfts fram under förhandlingen. Det rör tjänstgöringsvillkor och arbetsinnehåll för läkare som arbetar kvar efter 65 år, läkares kompetensutveckling, kriterier för tjänstetillsättning samt löne- och anställningsvillkor för de med tidsbegränsade anställningar.

§ 10

Arbetsgivaren kommer på förvaltningsnivå att informera om alla tidsbegränsat anställda läkare som är medlemmar i läkarföreningen.

§ 11

Det är viktigt att de övergripande principerna för klassificeringen enligt AID hanteras enhetligt inom landstinget och fastställs på landstingsnivå. Vid behov av översyn av klassificering enligt AID på individnivå sker detta på förvaltningsnivå enligt särskild tidsplan.

§ 12

Osakliga löneskillnader ska inte förekomma. Inför varje löneöversyn ska analys av jämställda löner göras på sätt som överenskomms mellan parterna på förvaltningsnivå.

§ 13

Det ankommer på berörda chefer att tillse att arbetet planeras på sätt som innebär att intygsskrivning tillsammans med övriga arbetsuppgifter kan utföras på ordinarie arbetstid.

§ 14

Parterna är överens om att det är viktigt att framhålla att fackliga företrädare inte ska missgynnas eller diskrimineras på grund av sitt fackliga uppdrag och engagemang.

§ 15

Förhandlingarna förklaras för avslutade den dag av båda parter justerat protokoll inkommit till landstinget.


§ 16

Till protokollet bifogas protokollsanteckningar från båda parterna.

§ 17

Överenskommelsen gäller under förutsättning av SLL: s landstingsstyrelses godkännande och motsvarande från Stockholms läkarförenings styrelse.

Vid protokollet

  
Maria Englund

Justerat

  
Maria Englund

  
Thomas Flodin

Protokollsanteckning till LOK 10, Stockholms läns landsting:

Arbetsgivaren har framfört att nyanställd (innefattar även nylönesatta) från och med 2010-01-01 respektive 2011-01-01 som erhållit 2010 eller 2011 års lön inte ska ingå i beräkningsunderlaget respektive löneöversynstidpunkt. Motivet till detta är att de som ingår i underlaget också är de som ska ingå i fördelning av lönesumman. Parterna kunde inte enas om en sådan ordning. För arbetsgivarens del innebär det att nylönesättning före respektive löneöversynstillfälle måste ske i föregående års lönenivå.

Protokollsbilaga 2

Yrkanden från Stockholms läkarförening

Revisionen skall genomföras i enlighet med HÖK 10 bilaga 1 Löneavtal, § 2 mom. 1 anmärkning 2 – ”löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär”.

**1. Överläggning före den s.k. förvaltningsförhandlingen.**

Innan sektionernas förhandling om individpåslag börjar skall en protokollförd överläggning ske mellan arbetsgivaren och läkarföreningen lokalt om planerade åtgärder för Läkarförbundets medlemmar och motiven för dessa. *Arbetsgivarens lönepolitik och skrivningarna i bilaga 6 HÖK 10 ska framförallt beaktas. ”ag kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn”*

**2. Förhandlingsordning**

En förhandlingsordning som definierar den s.k. förvaltningsförhandlingen, d v s sektionens rätt att sluta kollektivavtal, fastställs inkl sektionens möjlighet att stranda hela eller delar av förhandlingen och föra upp den till s.k. lokal förhandling där Stockholms läkarförening (centralt) är part.

**3. Årlig löneöversyn utifrån lönekriterier**

Den årliga löneöversynen ska utgå från lönesamtalet som har sin grund i fastställda välkända och kommunicerade lönekriterier. Tidpunkten när lönesamtalet ägde rum ska kunna redovisas om den lokala läkarföreningen så begär.

**4. Garanterat utfall**

Det garanterade utfallet ska utgöras (enligt bilaga 1 till HÖK 10) av 2 % per den 1 april 2010 och 1,5 % per den 1 april 2011 beräknat på medlemmarnas fasta kontanta lön vid löneöversynstillfället (dock ej AT-läkare AID 204012) vilket fastställs i så nära anslutning som möjligt till förhandlingstillfället

**5. Osakliga löneskillnader**

Enligt bilaga 4 till HÖK 10 är det de lokala parternas ansvar att förhindra uppkomsten av oönskade löneskillnader mellan kvinnliga och manliga läkare. Enligt bilaga 6 till HÖK 10 är det förtydligt att diskrimineringslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt. Osakliga löneskillnader är olagliga och om det förekommer så skall detta inte korrigeras med det framförhandlade minimiutrymmet. En genomgång av förhandlingsunderlagen för att identifiera om osakliga löneskillnader förekommer skall ske före förvaltningsförhandlingen och korrigeras innan den startar.

**6. Lönestatistik**

Förvaltningen/sjukhus skall tillhandahålla relevant och aktuell lönestatistik innan de lokala revisionsförhandlingarna startar.

**7. Områdets storlek vid pottberäkning**

Det bör fastställas hur stort område som ska gälla för miniminivån i avtalet. Om verksamhetsområde utgör gräns för beräkning bör detta även gälla pottfördelning.

**8. Tjänstetillsättningar**

Sakkunnigförandet avskaffas vid tillsättning av kliniska tjänster. Under året skall parterna diskutera vilka tjänstebenenämningar som skall användas för läkare i Stockholms läns landstings verksamheter oavsett driftsform. Parternas avsikt och förhoppning är att kunna träffa överenskommelse i frågan före årsskiftet 2010/2011.

**9. AID**

I samband med löneöversynsförhandlingen ska genomgång av klassificeringen enligt AID ske. Extra noga genomgång ska ske vad gäller klassificering av forskning, F samt ledning L.

**10. Löneöversynsinnehåll**

Förtydligande av vad löneöversynen ska innehålla och vad ett särskilt löneavtal är, exempelvis att ändring av tjänst eller arbetsuppgifter inte betalas av pottutrymmet.

Se statligt avtal, RALS 2007-2010

**11. Meriterande att arbeta fackligt**

Det fackliga arbetet ska vara meriterande vid befordran och vid lönesättning då fackligt arbete ger en god organisationskunskap, helhetssyn och personalkunskap.

**12. Underlag pottberäkning**

Samtliga läkare som har månadslön, utom AT läkare, (AID 204010) ska ingå i förhandlingsunderlaget.

**13. Jour- och beredskapsbefrielse för gravida**

Gravida läkare ska på egen begäran befrias från jour och beredskap.

**14. Jour- och beredskapsbefrielse för äldre**

Äldre läkare (t ex över 55 år) som så önskar ska befrias från jour och beredskap där så är möjligt med hänsyn till verksamheten. Vid särskilda situationer som t.ex. vid återgång efter sjukdom ska läkaren tillfälligt eller permanent kunna befrias från jour och/eller beredskap. Jourtjänstgöring bör i större utsträckning kunna anpassas efter individuella behov och förmåga. Vi är övertygade om att detta gynnar även arbetsgivaren då färre äldre bli sjukskrivna med denna modell.

**15. Löneöversyn för läkare över 65 år**

Läkare som arbetar kvar efter 65 år ska ingå i löneöversynen och även ha möjligheter att utvecklas, bilaga 6 till HÖK 10. Ökad flexibilitet gällande tjänstgörings villkor och arbetsinnehåll bör gälla för denna grupp.

#### **16. Föräldrapenning vid barn födelse**

Läkare som påbörjat sin föräldraledighet och som går in och tar jourpass (vid behov hos arbetsgivaren) ska behålla sitt föräldrapenningtillägg (10 % 150 dgr) enligt AB 10 § 29 mom. 1, obrutet. (eftersom tillägget gäller endast en ggr per födsel bryts föräldraledigheten om läkaren går in och tar ett pass).

Föräldrapenningtillägget vid barns födelse gäller båda föräldrarna om båda är anställda vid sjukhus/förvaltning

#### **17. Extra semesterdagar**

Den enskilde läkaren ska kunna förhandla till sig fler semesterdagar än vad AB 10 anger. Den merkostnad detta innebär för arbetsgivaren skall inte påverka individens möjligheter att få ett rimligt lönepåslag i revisionsförhandlingen och skall inte finansieras via revisionsutrymmet, d v s skall inte påverka läkarkollektivets lönesättning negativt. De enskilda överenskommelserna om fler semesterdagar bör vara tidsbegränsade.

#### **18. Lönetillägg vid disputation mm**

Läkare som disputerar eller erhåller docentur ska erhålla tillägg enligt följande:

För disputation 3 500 kr, för docentur 6 000 kr per månad.

#### **19. Ersättning för intyg och utlåtanden**

Att ag beslutar (ag kan enligt bilaga 4 till HÖK 10) att läkaren kan behålla den ersättning som den som kräver intyget är beredd att betala. Detta gäller när intyg skrivs utanför ordinarie arbetstid.

#### **20. Kompensation för obetald övertid**

Den tid som läkaren arbetar utanför arbetstid utan ersättning ersätts timme mot timme. Redovisas på lönebeskedet och ska tas ut inom ett år. Gäller specialister och överläkare. Modellen provad med gott resultat i Skåne. Vi avser att senare ge en tydligare beskrivning.

#### **21. Kompetensutveckling**

Att ag i LOK-protokollet ger sin syn på hur landstinget skall ta det utbildningsansvar som bilaga 5 till HÖK 10 anger, nämligen att ag skall svara för att läkaren har den kompetens som krävs för arbetsuppgifterna. En struktur på landstingsnivå skulle underlätta det lokala arbetet med dessa utomordentligt viktiga frågor.

#### **22. AT-lönesättning fr.o.m. 2011**

Riktlinjer för AT läkarnas lönesättning fr.o.m. 1 april 2011 genom en minimiutveckling för gruppen samt en tydlig motpart för AT-



läkaren att förhandla med (AT-chef). AT-läkarnas löneprocess ska inte ingå i den årliga löneöversynen för ST-läkare och specialister. Lokala överenskommelser om AT-läkares löneprocess fortsätter att gälla om inte parterna kommer överens om annat.

För disputerade AT-läkare utgår ersättning med 3 500 kr per månad.

### **23. Medicine studerande**

Att med stud. och läkare med utbildning/kompetensbevis från annat land än EES/EU land och som fullgör provtjänstgöring lönesätts med som lägst med 26 000 fr.o.m. 1 april 2010 och med lägst 27 500 fr.o.m. 1 april 2011.

### **24. Information om nyanställningar**

Läkarföreningen får fortlöpande information om samtliga nyanställningar av läkare samt vid förändringar av tjänster för läkare.

### **25. Erhållandet av lista på anställda läkare**

Läkarföreningen får före revisionsförhandlingen en lista på samtliga läkare för att därigenom minska de medlemmar som av misstag inte tas upp i underlaget.

Läkarföreningen förbehåller sig rätten att vid pågående förhandling presentera nya yrkanden eller framföra varianter på ovan beskrivna yrkande.

## Protokollsbilaga 3

### Förhandlingsordning

#### Definitioner

I denna handling avses med

1. Central förhandling: Förhandling mellan Sveriges Kommuner och landsting och Sveriges Läkarförbund
2. Lokal förhandling: Förhandling mellan SLL:s produktionsutskott och Stockholms läkarförening
3. Förvaltningsförhandling: Förhandling mellan sjukhus/sjukvårdsområde/övrig förvaltning och Stockholms läkarförening

Med förvaltningsförhandling avses:  
Traditionell förhandling.

Resultatet av den förvaltningsvisa löneöversynen ingår i det lokala kollektivavtalet LOK 10 efter det att överenskommelse träffats.

Med lokal förhandling avses:  
Efter det att förvaltningsvis löneöversyn ägt rum kan part påkalla förhandling enligt följande.

Då förvaltningsvis löneöversyn ägt rum och överenskommelse ej kunnat träffas skall framställan om lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelningen av garanterat utfall göras senast inom två veckor efter det att förvaltningsförhandlingen genom justerat protokoll avslutats.

Möjlighet att stranda förvaltningsförhandlingen gäller enbart hela förvaltningen, inte delar av berörd organisation.

Med central förhandling avses:  
Förhandlingsordning enligt HÖK 10 bilaga 1 Löneavtal § 6 punkt 2.