AVTAL MED LÄKARFÖRBUNDET

Giltighetstid: 2009-06-01 – tillsvidare

Bemanningsföretagen
almega

Sveriges läkarförbund
Den medicinska professionens organisation

Förhandlingsprotokoll 2
Bilaga 1 3
Läkare i bemanningsföretag. 3
Avtal med Läkarförbundet 4
Allmänna anställningsvillkor 4
§ 1 Ambulerandeanställning 4
§ 2 Tidsbegränsade anställningar i särskilda fall – vid behov 4
§ 3 Lön 5
§ 5 Mertid/övertid 5
§ 6 Avböjande av uppdrag vid ambulerandeanställning 5
§ 7 Sjuklön 6
§ 8 Semester 6
§ 9 Avtalsförsäkringar och pensionsavtal 6
§ 10 Giltighetstid 6
Löneavtal 7
1. Gemensamma utgångspunkter 7
2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen 7
3. Löneprocessen och den lokala lönebildningen 8
4. Lönenämnd 9
5. Intyg 9
6. Fredsplikt 10

Förhandlingsprotokoll

Datum 2009-04-17 m fl dagar

Parter Bemanningsföretagen
Sveriges läkarförbund

Närvarande för arbetsgivarparten

Gunnar Järsjö
Magnus Kendel
Catherine Simons

För arbetstagarparten
Björn Klint
Karin Rhenman

Plats Almegas och Sveriges läkarförbunds lokaler i Stockholm

§ 1 Parterna träffar överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och lön i
i enlighet med bilaga 1

§ 2 Parterna konstaterar att avtalet är nytt och att parterna ska följa utveckling och att eventuellt uppkommande problem ska lösas i en anda av förtroende och i konstruktiv samverkan.

Bemanningsföretagen	Sveriges läkarförbund
Gunnar Järsjö	Björn Klint

Bilaga 1

Läkare i bemanningsföretag.

Partsmening

Läkare anställda i bemanningsföretag kan antingen vara anställda tillvidare eller oftast på begränsad tid för kortare eller längre anställningar. Anställningen kan avse en bisyssla till läkarens huvudsakliga anställning hos annan arbetsgivare.

För läkare anställda tillvidare och på längre visstidsanställningar är det parternas uppfattning att villkoren för dessa minst är desamma som för läkare anställda inom Vårdföretagarna. Skillnaden mellan läkare i privat vård och i bemanningsföretag är att medan en läkare inom privat vård kan ha en fast arbetsplats så har en läkare i ett bemanningsföretag ingen fast arbetsplats utan utför sitt arbete hos bemanningsföretagets kunder. Arbetsplats, arbetstider och arbetsuppgifter kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde eller vid ett specifikt uthyrningsuppdrag, s k ambulerandeanställning. Detta område kan även avse en bestämd arbetsplats.

Läkare anställda på visstidsanställningar utför sitt arbete på en överenskommen arbetsplats ofta som en bisyssla till läkarens anställning hos annan arbetsgivare. Parterna har vid dessa anställningar överlåtit till företag och läkare att i stor utsträckning utforma villkoren för denna anställning. Det är dock inte parternas avsikt att sådan överenskommelse ska leda till en onormal arbetsbelastning. Lönen för läkare i bemanningsföretag ska minst motsvara lönen för läkare i motsvarade anställning inom i Sverige.

(Anmärkning: Denna text är inte kollektivavtalstext)

Avtal med Läkarförbundet

Detta kollektivavtal tillämpas på medlemmar i Sveriges läkarförbund anställda i företag som är medlemmar i Bemanningsföretagen. Avtalet reglerar anställningsvillkor för läkare i personaluthyrning.

För att avtalet ska gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft från och med den första dagen nästa månad, såvida inte annan överenskommelse träffas i det enskilda fallet.

Om ett företag redan är bundet av ett annat kollektivavtal för läkare, gäller det avtalet tills giltighetstiden löpt ut, om inte någon annan överens-kommelse träffas.

Allmänna anställningsvillkor

Utöver bestämmelserna i e-f-avtalet mellan Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund gäller nedanstående villkor för läkare anställda hos bemanningsföretag

§ 1 Ambulerandeanställning

Ambulerandeanställning innebär att arbetsplats, arbetstider och arbetsuppgifter kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.

Om inte huvudreglerna i e-f-avtalet kan tillämpas kan anställning för ambulerandeanställning användas.

§ 2 Tidsbegränsade anställningar i särskilda fall – vid behov

Anställning för viss tid vid behov av läkare får användas vid kort-siktiga behov av läkare eller då uppdraget är av sådan karaktär som kräver speciell kompetens. Arbetskraftsbehovet kan återkomma periodiskt hos samma uppdragsgivare.

§ 3 Lön

Vid tillsvidareanställning, ambulerandeanställning enligt § 1 eller anställning vid behov enligt § 2 erhåller den anställde månadslön eller timlön. Arbetsgivare och läkare kan träffa överenskommelse om annan beräkning.

§ 4 Arbetstid

För läkare förläggs den ordinarie arbetstiden enligt respektive uppdrag. Besked om arbetstidens förläggning ska ske i så god tid som möjligt.

§ 5 Mertid/övertid

Vid ambulerandetjänst ska inte arbetad tid utöver den avtalade arbetstiden utgöra mertid enligt reglerna därom i Arbetstidslagen.

Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetsmått skall dock utgöra övertid.

Mertids- och övertidsersättning utges enligt reglerna i e-f-avtalet.

Bemanningsföretaget har rätt att beordra övertid.

§ 6 Avböjande av uppdrag vid ambulerandeanställning

Anställd med ambulerandetjänst har rätt att avböja erbjudet uppdrag varvid tjänstledighetsavdrag görs enligt e-f-avtalet, eller vid timlön med timlönen, om inte annat överenskommes.

Anmärkning
Om den anställde har synnerliga skäl för att avböja erbjudet uppdrag bör arbetsgivaren inte göra ledighetsavdrag.

Med synnerliga skäl kan t ex avses situationer då den anställde har utsatts för trakasserier hos en tidigare uppdragsgivare, svåra medicinska besvär t ex allergier och extremt lång resväg, som icke är självförvållad, med bristande kommunikationer.

Bedömning måste göras i varje enskilt fall. Vid denna bedömning kan arbetsgivaren kräva t ex att medicinska besvär styrks med läkarintyg.

§ 7 Sjuklön

Sjuklön utges enligt grunderna i e-f-avtalet.

§ 8 Semester

Om inte e-f-avtalets huvudregel kan tillämpas, beräknas semesterlön/semesterersättning enligt lag, dock med 13 %.

§ 9 Avtalsförsäkringar och pensionsavtal

Arbetsgivaren tecknar och vidmakthåller kollektivavtalade försäkringar, såvida inte arbetsgivaren och läkare överenskommit om annat enligt reglerna i e-f-avtalet § 11.

§ 10 Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 2009-06-01 och gäller tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Uppsägning ska för att vara giltig ske skriftligen.

Bemanningsföretagen	Sveriges läkarförbund
Gunnar Järsjö	Björn Klint

Löneavtal

1. 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 läkarnas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för läkaren. 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. Genom att utveckla läkaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser, blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

Lönen ska sättas i paritet med lönerna för läkare i Sverige, i enlighet med detta avtal och marknadskrafterna.

Lönesättning och löneutveckling för läkarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och läkarnas bidrag härtill.

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

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, idérikedom 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.

3. Löneprocessen och den lokala lönebildningen

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna (företag, berörda läkare) gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. 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 och överenskommer om tidpunkt för lönerevision.

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 2, samt att läkarens utveckling behandlas i dialogen.

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

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

Om inte begäran om förhandling framställts 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 enskilde läkarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Det ligger i avtalets anda att parterna vinnlägger sig om 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 senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats och får inte påkallas senare än tre månader från tidsplanens datum enligt ovan.

4. Lönenämnd

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Bemanningsföretag. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna, eller yttrande, senast inom en månad i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal. Företag som inte följer denna rekommendation kan uteslutas ur Bemanningsföretagen efter prövning i Auktorisationsnämnden och Bemanningsföretagens styrelse.

Nämnden består av fyra ledamöter, vardera parten utser vardera två ledamöter. Om nämnden är ense, kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Part som inte iakttar de tidsfrister som anges, förlorar rätten att föra fråga vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.

5. Intyg

Ersättning för intyg som har utfärdats i tjänsten skall tillfalla arbetsgivaren om inte annat avtalas med den enskilda läkaren. Värdering av den i detta avseende gjorda arbetsinsatsen skall göras i samband med den årliga lönerevisionen.

Ersättning för intyg som har utfärdats utom tjänsten, t ex i form av bisyssla skall tillfalla läkaren om inte annat har avtalats.

6. 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 Bemanningsföretagen, efter det att frågan har behandlats under medverkan av berörda förbunds respektive ledning, besluta om fredspliktens upphörande vid det företag som förhandlingen omfattar. Besked härom skall omgående lämnas till Bemanningsföretagen eller Sveriges läkarförbund.

Avtalet finns för nedladdning i webbshoppen och på almega.se

Best nr: 6623-1712
www.almega.se/webbshop

Frågor om innehåll:
www.almega.se, Tel: 08-762 69 00