

Centrala parterers samsyn och vägledning om prioritering av särskilt yrkesskickliga

Samsynsdokument mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)

Bakgrund

Detta dokument innehåller parternas samsyn och vägledning om prioritering av särskilt yrkesskickliga, vilken inte är ett kollektivavtal. Parternas avsikt är att stödja det lokala arbetet med målet att prioritera särskilt yrkesskickliga och därmed öka möjligheterna till lönekarriär i yrket över tid (se HÖK 22, bilaga 1, § 2, punkt 3). Parternas samsyn är avsedd att ge övergripande vägledning. Närmare hantering och tillämpning behöver utformas efter lokala förutsättningar och behov.

Parterna är överens om att innehållet i den samsyn och vägledning som parterna enades om 2020-12-22 fortsätter att löpa även under avtalsperioden för HÖK 22. Innehållet under rubriken nedan är därmed i stort detsamma, dock har hänvisningar ändrats så att dessa nu avser HÖK 22.

Samsyn och vägledning om målet att prioritera särskilt yrkesskickliga

Målet utesluter inte prioritering av andra medarbetare och grupper då den lokala lönebildningens grunder fortsatt gäller, däremot finns en skyldighet att beakta avtalets mål med prioritering av särskilt yrkesskickliga. En särskild analys och uppföljning ska också göras av lönenivåer och lönespridning inom respektive yrke, för att kunna följa målsättningen med prioriteringen av särskilt yrkesskickliga (se HÖK 22 bilaga 3, punkt 4).

Centrala parter framhåller vikten av dialog mellan lokala parter om prioritering av särskilt yrkesskickliga och vad detta innebär i arbetsgivarens verksamhet. Att de lokala parterna också gemensamt följer tillämpningen av löneavtalet och om det finns behov av stöd till chefer t ex vad gäller att kunna motivera och våga göra tydligare prioriteringar.

Då avsikten med prioriteringen av särskilt yrkesskickliga är att öka möjligheterna till lönekarriär inom yrket över tid, avses prioriteringen göras bland de medarbetare som har längre yrkeserfarenhet.

Möjligheterna till lönekarriär i det vårdnära arbetet behöver också öka (avser även första linjens chefer). Erfarenhet och vårdnära arbete är dock i sig inte avgörande, utan det är särskild yrkesskicklighet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål.

I avtalet framgår att arbetsgivarens bedömning görs utifrån kriterier i det centrala löneavtalet och lokala lönekriterier (se bilaga 1, § 2, punkt 3, Anmärkning). Avtalet innehåller därmed inga speciella kriterier för särskilt yrkesskickliga, utan avsikten är att framhålla de centrala och lokala lönekriterier som finns. Det finns inga krav på att skapa nya lokala begrepp, däremot är det viktigt att föra dialog om de lokala lönekriterierna och om dessa även fångar prioriteringen av särskilt yrkesskickliga eller om förtydliganden/utveckling kan behövas.

I det lokala arbetet med löneöversynen och bilaga 5, behöver hänsyn tas till att det finns olika lokala förutsättningar, t ex skillnader i lönestruktur och olika behov av att öka lönespridningen, olika möjligheter till lönestatistisk uppföljning mellan arbetsgivare med många medarbetare inom Vårdförbundets yrken respektive de som har få. Hantering av frågor om önskvärd lönestruktur, ökad lönespridning och prioritering av särskilt yrkesskickliga kan därför variera utifrån lokala förutsättningar och behov.

Justeras

För Sveriges Kommuner och Regioner

.....

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

.....

För OFRs förbundsområdet Hälso- och sjukvård
jämta i förbundsområdet ingående organisationer

.....

Vårdförbundet