

2020-12-22

Samsyn och överenskommelse mellan SKR/Sobona och OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) om vissa frågor i HÖK 19

Inledning

Parterna i Huvudöverenskommelsen (HÖK 19) är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård. I förbundsområdet ingår Vårdförbundet.

Detta dokument innehåller dels parternas samsyn och vägledning om prioritering av särskilt yrkesskickliga, vilken inte är ett kollektivavtal. Dels en överenskommelse mellan parterna om fortsatta partsgemensamma arbeten, vilken ska tillföras HÖK 19 och löpande LOK 19.

Bakgrund

Avtalet HÖK 19 löper fram till 2022-03-31, men är möjligt att säga upp i förtid och löper då ut 2021-03-31 (se HÖK 19, Förhandlingsprotokoll, § 6). Mot bakgrund av detta har centrala parter under hösten 2020 haft erfarenhetsutbyte och gjort statistisk uppföljning av avtalet (löneöversynen 2019). Parterna är överens om att avtalet, trots stora utmaningar p g a pandemins effekter, har börjat visa positiva resultat i form av ökad lönespridning och ökade möjligheter till lönekarriär. Det lokala arbetet samt de partsarbeten som har bedrivits ger därmed resultat, även om det finns lokala skillnader. Parterna konstaterar att arbetet med en önskvärd lönestruktur och att utveckla karriärmodeller, kräver ett fortsatt aktivt arbete och långsiktigt engagemang för att ge ännu bättre resultat.

Vårdförbundet framför kritik rörande hur vissa arbetsgivare/verksamheter tillämpar avtalet. Främst anser man att det finns brister i dialogen om prioriteringen av särskilt yrkesskickliga samt uppföljningen av denna prioritering. SKR/Sobona framhåller det goda lokala lönebildningsarbete som bedrivs inom sektorn. Samtidigt innebär storleken på sektorn, med olika lokala förutsättningar och en stor mängd verksamheter, att det också finns lokala variationer och i vissa fall utmaningar med avtalets tillämpning.

Centrala parter är överens om betydelsen av den lokala lönebildningen och det lokala ansvaret för en välfungerande tillämpning av avtalet. För att stödja och

stärka det lokala arbetet samt hanteringen av de utmaningar som finns med tillämpningen, har parterna enats om fortsatta partsgemensamma aktiviteter och arbeten.

Parterna redogör också nedan för sin syn på prioriteringen av särskilt yrkesskickliga. Denna del som rör parternas samsyn är inget kollektivavtal, utan är avsedd att ge övergripande vägledning. Närmare hantering och tillämpning behöver utformas efter lokala förutsättningar och behov.

1. Centrala parter samsyn och vägledning om prioritering av särskilt yrkesskickliga

För att ytterligare öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid har parterna i HÖK 19 enats om det nya målet med prioritering av särskilt yrkesskickliga (se HÖK 19, bilaga 1, § 2, punkt 3).

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 19 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.

2. Centrala parter överenskommelse om fortsatta partsgemensamma arbeten

Tillägg till HÖK 19, bilaga 3, Anteckningar till löneavtal, punkt 7

- A. Under avtalsperioden har partsarbetet om önskvärd lönestruktur bedrivits. För att fortsätta följa upp och stödja det lokala arbetet med löneöversynsprocessen, ökad lönespridning och arbetet med att nå en önskvärd lönestruktur, har parterna enats om att genomföra ytterligare digitala konferenser under 2021. Dels en ytterligare konferens för lokala parter och arbetsgivar- respektive fackliga företrädare i alla regioner, dels två motsvarande digitala konferenser för ett större urval av kommuner. Detta för att följa upp erfarenheter, lokalt utvecklingsarbete och goda exempel, t ex metoder för ökad lönespridning och hanteringen av prioritering av särskilt yrkesskickliga.
- B. Kopplat till konferenserna om önskvärd lönestruktur och för att stödja tillämpningen av löneavtalet, är parterna överens om att fortsätta det gemensamma arbetet med metodstöd. Det kan röra både lönestatistisk uppföljning och metodstöd för dialog om särskilt yrkesskickliga. Vad gäller den lönestatistiska uppföljningen utgår denna från lokala förutsättningar och behov. Parterna ska dock se över möjligheten att utifrån novemberstatistiken, rekommendera vissa gemensamma lönestatistiska mått och urval både för lokal och central uppföljning. Detta för att garantera en statistisk hantering som innebär kvalitet och jämförbarhet över tid.

Förlängning av och tillägg till partsgemensamt arbete i HÖK 19, bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 6

- C. Parterna är överens om att förlänga partsarbetet om utbildningsanställningar under 2021. En del i arbetet ska också röra att gemensamt utforska möjligheter och förutsättningar för

specialistutbildning för barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor.

Utifrån HÖK 19, Förhandlingsprotokollet, § 3 Ändringar och tillägg, enas parterna om att överenskommelserna under punkterna A – C, tillförs angivna bestämmelser i HÖK 19 och att punkterna A och B också tillförs löpande LOK 19.

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **OFRs förbundsområdet Hälso- och sjukvård**

Jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vårdförbundet

.....