

## LÖNEÖVERSYN 2018 för Vårdförbundet

### Utgångspunkter

Löneöversynen kommer att ha sina utgångspunkter i det centrala löneavtalet HÖK 16, Landstingets lönepolicy, lönekartläggningen, gällande lönekriterier och lönesättande chefers beslutsunderlag från den vardagsnära medarbetarrelationen, uppsamlat i det årliga mål- och utvecklingssamtalet. Det centrala löneavtalet HÖK 16 anger inte någon nivå för det garanterade utfallet.

### Lokal lönebildning

Löneutvecklingen på kollektiv nivå bestäms genom en avvägning mellan Landstingets ekonomiska förutsättningar, den allmänna löneutvecklingen i samhället i övrigt jämte de lokala behov som finns för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt och för att upprätthålla principen om kvinnors och mäns jämställda löner.

### Roll- och ansvarsfördelning

Arbetsgivaren har ansvaret för verksamhetens resultat och är därmed den part som bär huvudansvaret för den årliga löneöversynsprocessen. Båda parter har under den ledningsprincipen ett gemensamt ansvar för att försöka uppnå en samsyn om processens materiella innehåll och genomförande. I det har arbetsgivaren ett särskilt ansvar för att tillämpa avtalet som inte har någon angiven nivå, på ett sätt som leder till att tilliten och förtroendet för det bibehålls också på den lokala nivån.

### Gemensamma löneprinciper

Såväl i huvudsak lika arbeten som likvärdiga arbeten kan utföras på olika sätt. Detta är ett avgörande ingångsvärde med avseende på att lönesättningen ska bidra till att målen för verksamheten nås och att den bedrivs så effektivt som möjligt.

Lönen är en bland flera drivkrafter – motivatorer för den enskilde medarbetaren. Den kommer kanske inte i främsta rummet, men den är viktig. Ett lönesystem ska som en konsekvens av detta kunna erbjuda en lönekarriär. För att det ska vara möjligt krävs en lönespridning och det kan endast uppnås genom att lönen är individuell och differentierad.

Lönespridningen är fortfarande för begränsad i LtD för att ge tillräckligt goda förutsättningar till olika lönekarriärer utifrån detta syfte med den individuella och differentierade lönesättningen. Arbetsgivaren kommer fortsätta att fokusera på de verksamheter som i 2017-års löneöversynsarbete fick metodmässigt stöd i löneöversynsarbetet i syfte att stärka individperspektivet för en ökad lönedifferentiering.

### **Inriktningar och särskilda destinationer**

I 2018 års löneöversyn är första linjens chefer med chefskod C, en prioriterad grupp utan att de grundläggande principerna för individuell och differentierad lönesättning därmed frångås.

I övrigt är parterna överens om att särskilt uppmärksamma och premiera medarbetare med lång erfarenhet och hög kompetens som utför avancerat patientnära vårdarbete.

I syfte att stärka förutsättningarna för lönekarriär är det mycket angeläget att lönesättande chefer intensifierar sitt arbete med att individualisera och differentiera lönesättningen så att lönespridningen ökar. Med anledning av detta har arbetsgivaren avsatt ett särskilt ekonomiskt utrymme för hälso- och sjukvården (exkl. ambulanssjukvården\*) att hantera per division. Parterna är överens om att utrymmet ska användas för att öka möjlighet till lönekarriär i yrket.

\*Ambulanssjukvårdens löneöversyn hanteras enligt LD17/03493.

### **Vårdförbundets ensidiga protokollsanteckning**

Vårdförbundet vill få antecknat i protokollet att de anser att lönen under ett yrkesliv ska dubbleras.

### **Förhandlingsordning**

Lönedialogmodell tillämpas som förhandlingsordning.

### **Tidsförhållanden**

Löneöversynsperioden omfattar tiden 2018-04-01 – 2019-03-31.

Målsättningen är att löneöversynens resultat ska finnas med i utbetalningen av majlönen 2018.

### **Särskilda frågor**

Fackliga företrädare med fortlöpande betald ledighet för uppdraget överstigande 50% av heltidsarbete ska – såvida inte särskilda skäl talar för motsatsen – lönesättas med beaktande av den överenskomna genomsnittliga löneutvecklingen för kollektivet. Övriga fackliga företrädare lönesätts enligt överenskommen förhandlingsordning i detta dokument.

### **Lokal facklig förtroendevalds roll på arbetsplatsen**

För att underlätta avstämningsarbetet mellan arbetsgivaren och Vårdförbundet ska de lokala fackliga förtroendevalda ges möjlighet att ta del av det samlade löneförslaget på individnivå.

Överläggningsprotokollet tecknas den 2018- 01- 31

För Landstinget Dalarna



Maria Käck  
Förhandlingsdelegerad

För Vårdförbundet



Kerstin Erlandsson  
Ordförande Vårdförbundet