

LÖNEÖVERSYN 2017 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. Inom vissa av HS organisationsdelar, där det samtidigt föreligger ett tillräckligt stort underlag för statistisk signifikans, är lönespridningen så liten att det gränsar till en slutsats om att de grundläggande principerna för lönesättning i det central löneavtalet (HÖK) inte tillämpas på avsett sätt. Inom särskilt sådana verksamheter måste lönesättningskulturen förändras så

att den inte fortsätter att vara kontraproduktiv mot löneavtalets intentioner. Detta kan enbart ske genom att stärka individperspektivet för ökad lönedifferentiering. Lokala parter ska därför fr o m i år, och om så behövs även fortsatt i kommande löneöversyner, gemensamt fokusera på ett antal verksamheters löneöversynsarbete genom att arbetsgivaren metodmässigt stödja lönesättande chefer i dessa för att sedan granska uppnådda resultat i samband med den avslutande avstämningsöverläggningen parterna emellan.

Inriktningar och särskilda destinationer

Sjuksköterskor och barnmorskor har sett över tiden blivit en alltmer kritisk resurs för att kunna upprätthålla en väl fungerande hälso- och sjukvård. Landstinget Dalarna har under en 5-årsperiod genomfört löneåtgärder som inneburit att deras lönepositioner kraftigt förbättrats och i flera fall har en löneledande ställning sett till riket. Den lönepolitiska målsättningen är att försöka vidmakthålla dessa positioneringar, vilket innebär att arbetsgivarens inriktning för Löneöversyn 2017 är att den relativa löneutvecklingen minst ska vara i paritet med det samlade genomsnittet för regioner och landsting.

Särskild prioritet kommer att ges till första linjens chefer med chefskod C.

I syfte att ytterligare stärka förutsättningarna för lönekarriärer i dessa yrken är det mycket angeläget att lönesättande chefer intensifierar sitt arbete med att individualisera och differentiera lönesättningen så att lönespridningen ökar.

Vårdförbundet har under överläggningarna lyft frågan gällande den strukturella lönerelationen mellan sjuksköterskor och undersköterskor. Detta med anledning av det förflyttningsnärmande som uppstod i samband med LÖV 16 och Kommunals extraordinära satsning på gruppen undersköterskor. En konsekvens av det har blivit att de högst betalda undersköterskorna kan ha en högre lön än de lägst betalda sjuksköterskorna. Vårdförbundet anser att skillnaden i lön mellan sjuksköterskor och undersköterskor ska vara större

Arbetsgivarparten hänvisar till att Lönebildningsrådet uppmärksammats på att undersköterskesatsningen medfört en betydligt större löneöverlappning än tidigare mellan sjuksköterskor och undersköterskor men det har inte föranlett några överväganden om att vidta lönepolitiska åtgärder lokalt till förmån för sjuksköterskorna. Det är den lönepolitiska delegationen på överordnad arbetsgivar nivå – SKL – som tillmötesgått en uttalad jämställdhetsatsning på kvinnolöner. Landstinget Dalarna har varken en lönepolitisk ambition eller ekonomiska resurser att motarbeta konsekvenserna av den satsningen.

Vårdförbundet poängterar också att utbildning ska löna sig vad gäller våra grundprofessioner och vid vidareutbildning. Statistiken från SCB (Temarapport 2017:3) påtalar att sjuksköterskor lämnar yrket för pga arbetsvillkor som lön, men även arbetstider. För att bibehålla våra yrkesgrupper och även kunna rekrytera och vidareutbilda så behöver vi upprätthålla en lönenivå som skiljer sig från icke högskoleutbildade vårddycken. Vårdförbundet poängterar även vikten av långsiktig lönesatsning utifrån en bekymmersam bemanningsproblematik (HÖK 16 Bilaga 1 § 1).

Förhandlingsordning

Lönedialogmodell tillämpas som förhandlingsordning.

Tidsförhållanden

Löneöversynsperioden omfattar tiden 2017-04-01 – 2018-03-31. Målsättningen är att löneöversynens resultat ska finnas med i utbetalningen av junilönen 2017.

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

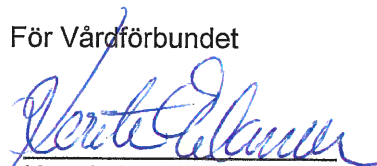
För att underlätta avtänningsarbetet mellan arbetsgivaren och Vårdförbundet ska de lokala fackliga förtroendevalda ges möjlighet att ta del av det samlade löneförslaget på individnivå.

Överläggningsprotokollet tecknas 2017-04-07

För Landstinget Dalarna


Jenni Forselius

För Vårdförbundet


Kerstin Erlandsson

