

RS140434, Joachim Björnklev (avdelningen för arbetsgivarfrågor)

ARKIVDOCUMENT

§ 234

Principer för långsiktig lönebildning (2015-2018) i Region Halland

RS140434

Beslut

Regionstyrelsen beslutade enligt presidiets förslag.

Presidiets förslag

Regionstyrelsen beslutar att följande ska gälla för samtliga verksamheter inom Region Halland:

Lönesättning i Region Halland ska vara differentierad och individuell och avspegla medarbetarens resultat utifrån uppsatta mål. Därför ska Region Hallands kriterier för lönesättning vara kända och verksamhetsanpassade.

Samråd ska ske med personaldirektör, eller av personaldirektör utsedd person, vid beslut om lön som överstiger 90:e percentilen^{*)} i medarbetarens yrkesgrupp (AID kod). Detta gäller både vid nyrekrytering och vid ändring av enskild medarbetares lön under pågående anställning utanför löneöversyn.

Samråd ska ske med förvaltningschef vid ändring av enskild medarbetares lön under pågående anställning utanför löneöversyn.

Lönesättande chef ska ha ansvar för att lönesättningen ligger inom ramen för personalbudgeten.

Det bör finnas skillnad i medianlön mellan yrkesgrupper som kräver olika utbildningsnivåer.

Alla chefer har ett ansvar för att osakliga löneskillnader inte uppstår inom Region Halland. Om osakliga skillnader i medianlön mellan förvaltningar i Region Halland identifieras ska de åtgärdas inom ramen för löneöversyn. Eventuella osakliga löneskillnader som identifieras i arbetet med lönekartläggningen ska åtgärdas utanför den årliga löneöversynen.

Regionstyrelsen beslutar dessutom:

Ge personaldirektören uppdrag att fram till 2015-06-30 ta fram en modell för chefslönesättning.

Ge personaldirektören i uppdrag att fram till 2015-06-30 se över befintliga lokala kollektivavtal och arbetsgivarbeslut gällande löner och ersättningar i syfte att skapa bättre enhetlighet och tydlighet. Denna översyn ska därefter ske vartannat år.

Ärendet

I de centrala löneavtalen har parterna fastställt grundläggande principer för lönesättning. Grunden är att lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Region Hallands kriterier för lönesättning ska vara kända och verksamhetsanpassade.

Den långsiktiga lönestrukturen har diskuterats med samtliga förvaltningschefer och personalchefer, och förvaltningarna är överens om principer för lönebildning för Region Halland. Inriktningsbesluten för den årliga löneöversynen ska följa den långsiktiga lönestrukturen.

Arbetsgivaren finner det är rimligt att det i medianlön bör skilja minst 3 000 kronor (2014) mellan de yrkesgrupper (AID kod) som kräver högskoleutbildning och de som inte kräver högskoleutbildning. Vidare anser arbetsgivaren att det även bör skilja i medianlön mellan de yrkesgrupper där specialistutbildning krävs i förhållande till de där det inte krävs. Marknaden har påverkan på lönerna för vissa yrkesgrupper och detta måste arbetsgivaren ta hänsyn till i den långsiktiga lönebildningen. Vidare behöver arbetsgivaren också ta hänsyn till vissa ersättningar som utbetalas på grund av rekryteringssvårigheter. För att Region Halland ska uppnå en lönestruktur som stödjer verksamhetens mål, kommer vissa yrkesgrupper under perioden 2015-2018 att särskilt prioriteras.

Löneskillnader i yrkesgrupper där det finns medarbetare anställda på olika förvaltningar i Region Halland har diskuterats. Enighet råder att osakliga skillnader i medianlön inte får förekomma mellan förvaltningar för medarbetare inom samma yrkesgrupp.

Innan ny lön som överstiger 90:e percentilen i medarbetarens yrkesgrupp i regionen beslutas ska samråd med Personaldirektör ske. Detta ska ske både vid nyrekrytering och under pågående anställning utanför löneöversynen.

Löneförändring under pågående anställning inom eller mellan förvaltningar, med likvärdiga arbetsuppgifter ska i sig inte föranleda någon lönejustering. Undantag kan vara att en medarbetare har fått så stora förändringar i sina arbetsuppgifter, att det är att likställa med en ny tjänst. Löneförändringen ska då beslutas i samråd med förvaltningschefen.

Lönesättning av chefer i regionen ska vara enhetlig och spegla både de krav som arbetsgivaren ställer på chefsuppdraget och den komplexitet som det enskilda chefsuppdraget innebär.

Arbetsgivaren kommer även i fortsättningen att arbeta utifrån ett neutralt könsperspektiv där lönekartläggningen visar om det finns osakliga löneskillnader som måste åtgärdas. Eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor kommer att åtgärdas utanför den årliga löneöversynen.

*) 90:e percentilen är den lönenivå som 90 % av lönerna ligger under.

Region Halland har planerat utifrån SKL:s bedömning om löneökningar för åren 2015-2018. Personaldirektören kommer att bereda löneinriktning varje år som Regionstyrelsens arbetsutskott sedan beslutar. Löneinriktningen ska följa den långsiktiga lönebildningen.

Principerna för den långsiktiga lönebildningen kan behöva justeras under perioden.

Handlingar i ärendet

Skrivelse från regionkontoret (2014-10-29)

Vid protokollet

Maria Fransson

Justerat 2014-11-28

Gösta Bergenheim

Per Persson

Protokollet har tillkännagivits på Region Hallands anslagstavla 2014-11-28

*) 90:e percentilen är den lönenivå som 90 % av lönerna ligger under.

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum 2014-10-29
Diarienummer RS140434

Joachim Björnklev, Förhandlingschef
Avdelningen för arbetsgivarfrågor
0706-764991

Regionstyrelsen

Principer för långsiktig lönebildning (2015-2018) i Region Halland

Förslag till beslut

Regionstyrelsen beslutar att följande ska gälla för samtliga verksamheter inom Region Halland:

Lönesättning i Region Halland ska vara differentierad och individuell och avspegla medarbetarens resultat utifrån uppsatta mål. Därför ska Region Hallands kriterier för lönesättning vara kända och verksamhetsanpassade.

Samråd ska ske med personaldirektör, eller av personaldirektör utsedd person, vid beslut om lön som överstiger 90:e percentilen*) i medarbetarens yrkesgrupp (AID kod). Detta gäller både vid nyrekrytering och vid ändring av enskild medarbetares lön under pågående anställning utanför löneöversyn.

Samråd ska ske med förvaltningschef vid ändring av enskild medarbetares lön under pågående anställning utanför löneöversyn.

Lönesättande chef ska ha ansvar för att lönesättningen ligger inom ramen för personalbudgeten.

Det bör finnas skillnad i medianlön mellan yrkesgrupper som kräver olika utbildningsnivåer.

Alla chefer har ett ansvar för att osakliga löneskillnader inte uppstår inom Region Halland. Om osakliga skillnader i medianlön mellan förvaltningar i Region Halland identifieras ska de åtgärdas inom ramen för löneöversyn. Eventuella osakliga löneskillnader som identifieras i arbetet med lönekartläggningen ska åtgärdas utanför den årliga löneöversynen.

*) 90:e percentilen är den lönenivå som 90 % av lönerna ligger under.

Regionstyrelsen beslutar dessutom:

Ge personaldirektören uppdrag att fram till 2015-06-30 ta fram en modell för chefslönesättning.

Ge personaldirektören i uppdrag att fram till 2015-06-30 se över befintliga lokala kollektivavtal och arbetsgivarbeslut gällande löner och ersättningar i syfte att skapa bättre enhetlighet och tydlighet. Denna översyn ska därefter ske vartannat år.

Bakgrund

I de centrala löneavtalen har parterna fastställt grundläggande principer för lönesättning. Grunden är att lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Region Hallands kriterier för lönesättning ska vara kända och verksamhetsanpassade.

Den långsiktiga lönestrukturen har diskuterats med samtliga förvaltningschefer och personalchefer, och förvaltningarna är överens om principer för lönebildning för Region Halland. Inriktningsbesluten för den årliga löneöversynen ska följa den långsiktiga lönestrukturen.

Arbetsgivaren finner det är rimligt att det i medianlön bör skilja minst 3 000 kronor (2014) mellan de yrkesgrupper (AID kod) som kräver högskoleutbildning och de som inte kräver högskoleutbildning. Vidare anser arbetsgivaren att det även bör skilja i medianlön mellan de yrkesgrupper där specialistutbildning krävs i förhållande till de där det inte krävs. Marknaden har påverkan på lönerna för vissa yrkesgrupper och detta måste arbetsgivaren ta hänsyn till i den långsiktiga lönebildningen. Vidare behöver arbetsgivaren också ta hänsyn till vissa ersättningar som utbetalas på grund av rekryteringssvårigheter. För att Region Halland ska uppnå en lönestruktur som stödjer verksamhetens mål, kommer vissa yrkesgrupper under perioden 2015-2018 att särskilt prioriteras.

Löneskillnader i yrkesgrupper där det finns medarbetare anställda på olika förvaltningar i Region Halland har diskuterats. Enighet råder att osakliga skillnader i medianlön inte får förekomma mellan förvaltningar för medarbetare inom samma yrkesgrupp.

Innan ny lön som överstiger 90:e percentilen i medarbetarens yrkesgrupp i regionen beslutas ska samråd med Personaldirektör ske. Detta ska ske både vid nyrekrytering och under pågående anställning utanför löneöversynen.

Löneförändring under pågående anställning inom eller mellan förvaltningar, med likvärdiga arbetsuppgifter ska i sig inte föranleda någon lönejustering. Undantag kan vara att en medarbetare har fått så stora förändringar i sina arbetsuppgifter, att det är att likställa med en ny tjänst. Löneförändringen ska då beslutas i samråd med förvaltningschefen.

Lönesättning av chefer i regionen ska vara enhetlig och spegla både de krav som arbetsgivaren ställer på chefsuppdraget och den komplexitet som det enskilda chefsuppdraget innebär.

Arbetsgivaren kommer även i fortsättningen att arbeta utifrån ett neutralt könsperspektiv där lönekartläggningen visar om det finns osakliga löneskillnader som måste åtgärdas. Eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor kommer att åtgärdas utanför den årliga löneöversynen.

Region Halland har planerat utifrån SKL:s bedömning om löneökningar för åren 2015-2018. Personaldirektören kommer att bereda löneinriktning varje år som Regionstyrelsens arbetsutskott sedan beslutar. Löneinriktningen ska följa den långsiktiga lönebildningen.

Principerna för den långsiktiga lönebildningen kan behöva justeras under perioden.

Regionkontoret

Catarina Dahlöf
Regiondirektör

Cristine Karlsson
Personaldirektör

