



Referat – Lønpolitisk drøftelse i Esbjerg Kommune (09.06)

I henhold til Fællesaftale om lokal løndannelsen for det pædagogiske område (09.06) har der den 27. august 2024 været afholdt lønpolitisk drøftelse mellem EK og følgende fremmødte faglige organisationer:

- BUPL
- FOA
- Socialpædagogernes Landsforbund
- 3F.

Dagsorden:

1. Velkomst
2. Esbjerg Kommunes strategiske overvejelser i forhold til lokal løndannelse
3. Drøftelse af erfaringer med lokallønsforhandlinger i sidste overenskomstperiode
4. Procedurer og tidsplan for fremtidig forhandling
5. Eventuelt

Ad 2 Esbjerg Kommunes strategiske overvejelser i forhold til lokal løndannelse

Forhandlingsleder Vicki H. Knudsen redegjorde for EK's lønstrategiske overvejelser. Der henvises til Esbjerg Kommunes lønstrategi.

Esbjerg Kommunes lønstrategi skal ses som en overordnet ramme, som danner baggrund for at der i de enkelte forvaltninger udarbejdes lokale lønstrategier.

I kan få de lokale lønstrategier udleveret ved at henvende jer decentralt i organisationen.



Ad 3 Drøftelse af erfaringer med lokallønsforhandlinger i sidste overenskomstperiode

FOA fortæller, at hvor det lykkes at lave en procedure på den enkelte arbejdsplads, fungerer det optimalt. Der er mulighed for at udveksle indstillinger, og der er opmærksomhed på processen.

FOA kunne ønske sig en forhåndsftale for pædagogmedhjælpere i dagtilbud.

SL siger, at der generelt er gode erfaringer med forhandlinger i EK.

Lederlønninger kan dog godt være udfordrende, idet der ikke altid kommer information til SL om, hvornår der forhandles løn på arbejdspladsen. EK vil tage opmærksomhedspunktet med tilbage til organisationen.

På PFF-området for pædagoger ansat ved plejehjem og i særlige stillinger er der lavet en fælles forhåndsftale i 2019. Der opleves dog også, at midlerne til lokal løndannelse er små. SL mener, at EK ville kunne få gavn af en forhåndsftale om anciennitetsstigning – især ift. rekruttering.

3F fortæller, at på døgnområdet fungerer det fint med 3 faggrupper sammen ude i de decentrale enheder.

BUPL fortæller om en god proces i Dagtilbud. Der er ikke helt samme imødekommenhed på skoleområdet. Ifølge BUPL kan der være flere forklaringer herpå - en af forklaringerne kan være en lille forhåndsftale.

Ifølge EK er det en balancegang i forhold til henholdsvis midler bundet i forhåndsftaler og årlige lokale lønforhandlinger.

Ad 4 Procedurer for fremtidig forhandling

EK gennemgik forslag til tidsplan for de kommende års lokale lønforhandlinger. Tidsplanen vil blive sendt ud sammen med referatet.

På baggrund af kriterier fra lønstrategierne udarbejdes oplæg til lokal lønsforhandling, som forhandles og forventes afsluttet den 31. oktober 2024, hvor lønftalerne senest skal indsendes til Lønservice.

Anbefalingen er, at der afsættes 0,5% af lønsummen til lokale lønforhandlinger for at holde lønmidler i spil og sikre fortsat lokal løndannelse.

Der kan selvfølgelig være forskelle på, hvor mange midler, der kan være bundet i en forhåndsftale ud over de gængse skal-tillæg så som praktikvejledning, diplomuddannelse mv.

BUPL siger, det er en udfordring, at ikke alle sætter 0,5% af til lokal løndannelse.

FOA ønsker mere gennemsigtighed/åbenhed i lokallønsprocenterne. Det kunne give et overblik også ift. evt. grundlønsændringer mv.

SL spørger ind til, om EK kunne overveje at holde forhåndsftaler ude af ligningen ift. opgørelse af midler til lokal løndannelse, for ikke alt er bundet i forhåndsftaler.

SL mener, at hvis man binder midler i en forhåndsftale, er det vigtigt at vide, nøjagtigt hvilke økonomiske midler man reelt binder.

Der var en generel drøftelse af nyansatte og deres forventninger til løn. Det er vigtigt, at der ved ansættelsessamtaler på nye medarbejdere spørges ind til lønforventning, så lederen har en fornemmelse herfor. Det er ikke en lønsamtale, men blot en forventningsafstemning medarbejderen og arbejdspladsen imellem.

BUPL fortæller, at deres TR oplever, at når de spørger ind til løn ifm. en ansættelsessamtale, så mener leder ikke det skal drøftes. Men det bliver hurtigt misforstået, for selve forventningsafstemningen er vigtig ift. både arbejdsgivers økonomi og kommende medarbejders forventning.

Selve lønforhandlingen foregår mellem TR/faglig organisation og leder og ikke mellem leder og medarbejder.

Ad 5 Eventuelt

SL spørger ind til revidering af den lokale procedureaftale fra 2012.

SL bruger den aktivt bl.a. ift. at forklare processen i forhandlingsrummet, så nye TR mv. er trygge i selve forhandlingerne. Det er formentlig småting, der skal rettes i aftalen.

EK laver et udkast til revideret procedureaftale.

SL fortæller, at de har rejst et spørgsmål til FH om fortolkning af drøftelse af økonomisk råderum i MED. Hvad kan og skal drøftes i MED?

Anita H. Jensen
Referent