
Socialpædagogernes Lønstrategi 2024-2026

Indledning

Formålet med Socialpædagogernes centrale lønstrategi er at fastlægge centrale og lokale indsatsområder og principper for Socialpædagogernes arbejde med lokal løndannelse. Lønstrategien er gældende for alle offentligt ansatte medlemmer ansat i staten, kommunerne eller regionerne. Lønstrategien har afsæt i Socialpædagogernes princip om ligeløn og at lokal løndannelse skal være en del af alle medlemmers lønudvikling. Den centrale lønstrategi suppleres og udbygges med kredsens lønstrategier.

Lønstrategien er grundlaget for alle der forhandler på vegne af Socialpædagogerne. Indsatsområderne i lønstrategien for 2024-2026 skal altid indgå i overvejelserne og forberedelsen af de lokale lønforhandlinger sammen med de forhold der gør sig gældende i den konkrete lokale lønforhandling.

Centrale og lokale indsatsområder i perioden 2024-2026

Aftalesystemet:

Lokal lønpolitik

- at der udarbejdes lokale lønpolitikker på det statslig område og i den enkelte kommune/region og/eller på de enkelte arbejdspladser og at lønstrategiens lokale indsatsområder og fokus på ligeløn indarbejdes i de lokale lønpolitikker
- at efteruddannelse og kompetenceudvikling/Socialpædagogernes kompetencefonde indtænkes i lokale lønpolitikker

Procedureaftaler og lønpolitiske drøftelse

- at der er fokus på at aftale tids- og procedureaftaler på det statslig område og i alle kommuner og regioner, som tydeliggør for alle medlemmer, hvem der forhandler deres løn, hvordan lønnen bliver forhandlet og hvornår det sker mv.
- at der foretages lønpolitiske drøftelser i den enkelte kommune/region med fokus på de lokale indsatsområder og afsatte midler til lokalløn/det lokale økonomiske råderum

Tvisteløsningsystemet

- at der rejses tvistsager i de lokale lønforhandlinger, hvor det ikke er muligt at opnå et tilfredsstillende resultat, som tilgodeser Socialpædagogerne indsatsområder og/eller princip om ligeløn
- fokus på hvilke sager der rejses som niveau 2, 3 og 4 (niveau 4 er kun på det regionale område)

Lokalt aftalt løn og ligeløn:**Centrale indsatsområder:**

- at Socialpædagogerne fortsætter arbejdet i relevante fora for at opnå ligeløn mellem kvinde- og mandefaggrupper for arbejde af samme værdi med særlig fokus på de mellemlange videregående uddannelser
- at Socialpædagogerne hver andet år udarbejder et ligelønsregnskab
- at Socialpædagogerne lønværktøjer anvendes i forbindelse med de lokale lønforhandlinger og i TR-efteruddannelsen
- at der videreudvikles på lønværktøjerne og brugen af lønstatistik og måltal for lokalløn

Lokale indsatsområder

- at der er åbenhed omkring lokal løndannelse
- at alle medlemsgrupper får en årlig lønforhandling
- at der er særligt fokus på ligeløn i de lokale lønforhandlinger
- nogle medlemmer med lang erfaring/anciennitet, oppebærer ikke lokalt aftalte tillæg. I den kommende periode vil Socialpædagogerne særligt fokusere på at sikre at også disse medlemmer får del i lokal løndannelse
- medarbejdere ansat på overenskomsterne for "Særlige stillinger" og "PFF" er ikke via overenskomsternes anciennitetsudvikling sikret en lønudvikling. Der skal være fokus på, at medarbejdere på disse overenskomster også får en lønudvikling
- deltidsansatte medarbejdere får mindre i lokal aftalt løn end fuldtidsansatte. I den kommende periode vil Socialpædagogerne særligt fokusere på at sikre at også deltidsansatte får del i lokal løndannelse

Særlig udvalgte grupper:**FTR & TR**

- at der prioriteres lokale lønmidler til tillæg til TR og FTR

AMR

- at der arbejdes for særligt funktionstillæg til AMR, hvor der i perioden også skal være særligt fokus på sammenhæng mellem opgaver, tidsforbrug og løn-tillæg

Ledere og mellemledere

- at der er særligt fokus på ledere og mellemleders løn, således at det også lønmæssigt er attraktivt at være socialpædagogisk ledere