

# Lønstrategi for Basispersonale. Socialpædagogerne Kreds Midt- og Vestjylland for overenskomstperioden 2021 - 2024

## **Formål:**

Bestyrelsen ønsker med strategien at forfølge nedenstående 3 hovedtemaer:

## **Synlighed:**

- At alle medlemmer ved, hvem der gennemgår/forhandler deres løn, og hvornår dette sker
- TR skal via forhandling af den lokale lønpolitik sikre, at det er gennemsigtigt hvilke funktioner, kompetencer og resultater, der er lønudløsende.
- TR skal i forbindelse med den årlige løngennemgang/lønforhandling indbyde medlemmer til medlemsmøde om hvilke funktioner, kvalifikationer og resultater der er lønudløsende på arbejdspladsen.
- Det forventes, at medlemmerne selv udfylder deres lønindstilling, men at TR stiller sig til rådighed med viden om lokale lønpolitikker, fællesaftalen om lokal løndannelse og lign. som kan kvalificere medlemmets lønindstilling
- Det forventes, at TR arbejder på fuld åbenhed om løn kollegaerne imellem og sikrer, at alle lønforskelle på arbejdspladsen er forklaret og baserer sig på objektive kriterier som eksempelvis kompetencer, ansvar, opgaver, resultater, ligeløn osv.
- Det forventes, at der altid bliver udarbejdet et referat af lønforhandlingerne, og at dette referat nøgternt beskriver det opnåede forhandlingsresultat, og fremtidige fokus punkter i næste års forhandling.
- Det forventes, at referatet ~~derudover~~ beskriver hvordan og hvornår ledelsen informerer om resultatet af forhandlingen. Der skal være et særligt fokus på ledelsens begrundelse til de medlemmer, der ikke blev tilgodeset i årets lønforhandling.

## **Lønuvikling for alle:**

- Sikre at alle medlemmer får vurderet/gennemgået deres løn en gang årligt.
- At der ved alle ny ansættelser og væsentlige stillingsændringer ikke underskrives lønaftaler uden forudgåede forhandling.
- Fokus på ligelønsprincippet i alle lønforhandlinger.
- Fokus på, at der udarbejdes et uenighedsreferat, hvor der ikke kan opnås et tilfredsstillende resultat.
- Fokus på, at det af fællesaftalen om lokal løndannelse fremgår, at det ikke er hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal

forblive på grundløn. De lokale forhandlingspartnere skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette. Det forventes derfor, at medlemmer opnår en tilfredsstillende lønudvikling udover de centralt aftalte løntillæg. Opnås der ikke et tilfredsstillende resultat udarbejdes et uenighedsreferat.

### **Kompetenceklarhed:**

- At Kredsbestyrelsens uddelegering af forhandlings- og aftaleretten er tydelig og beskrevet i procedureaftaler samt på Kredsens hjemmeside.
- Udgangspunktet er, at der altid skal forhandles i "øjnehøjde".

### **1. Synlighed:**

Synligheden søges opnået ved:

A.

Kredskontoret skal via kommunale lønpolitiske drøftelser sikre procedureaftaler. Kredskontoret skal via den lønpolitiske drøftelse påvirke kommunerne/regionen til at den lokale løndannelse tager udgangspunkt i objektive kriterier beskrevet i overenskomsten, som for eksempel ligeløn, kompetencer, sammenlignende opgaver, anciennitet, ligeløn og lønudvikling for alle.

Det er kredsens opgave at indgå de nødvendige procedureaftaler samt sikre årlige forhandlinger om frie lønmidler.

B.

En lønpolitik på hver arbejdsplads.

En åben og tilgængelig lønpolitik på arbejdspladsen bidrager til en større saglighed i løndannelsen. TR har sammen med ledelsen ansvaret for, at der gennem MED arbejdet udarbejdes en lønpolitik på arbejdspladsen.

TR kan hente inspiration til udarbejdelsen af lønpolitikken i lønværktøjerne på TR-portal

C.

TR skal arbejde på, at der i forbindelse med fastlæggelse af budgettet på arbejdspladsniveau bliver afsat midler til lokal løndannelse.

Et gennemskueligt lønbudget er en forudsætning for det lokale MED-udvalgs indflydelse på det økonomiske råderum.

### **2. Lønudvikling for alle:**

Lønudvikling for alle søges opnået ved:

A.

At der gennemføres en årlig lønforhandling.

Udgangspunktet for disse forhandlinger er løntrin frem for kr.-tillæg samt kvalifikationstillæg frem for funktionstillæg og resultatløn.

B.

Som forberedelse til den årlige lønforhandling skal den enkeltes lønforhold vurderes. I denne vurdering skal resultaterne af de individuelle kompetenceudviklingsplaner inddrages.

C.

Deltidsansatte lønudvikling er vigende i forhold til fuldtidsansattes løn. Derfor skal der være øget fokus på dette ved den årlige løngennemgang/forhandling

D.

At der sættes særlig fokus på erfarne pædagoger, der alene aflønnes på grundløn/overenskomstens erfaringstillæg

E.

At der er særlig fokus på de mindre overenskomstgrupper som eksempelvis pædagoger i særlige stillinger og pædagoger ansat i staten.

F.

At socialpædagoger ved ny ansættelser og ved væsentlige stillingsskift får forhandlet deres løn.

G.

At det ved ophør af TR-funktion sikres, at TR ikke får en lønnedgang. Det vil sige, at funktionstillæg, der er givet for at være TR, skal forsøges genforhandlet til kvalifikationstillæg.

H.

At organisationerne i fællesskab forhandler et funktionstillæg til TR og AMR. Hvor dette ikke opnås, skal der på arbejdspladsniveau være fokus på dette.

I.

Ved den årlige løngennemgang skal det sikres, at lokalaftaler, hvor ulempeydelse er konverteret til faste årlige tillæg, bevarer deres værdi.

J.

At ligelønsaspektet inddrages i lokal løndannelse.

Det skal sikres, både på arbejdspladsniveau og når kredsen har den lønpolitiske drøftelse med arbejdsgiveren, at der er opmærksomhed på, at der ikke sker en ulige og uhensigtsmæssig fordeling af løn mellem kønnene.

Lønstatistikkerne viser, at mandlige pædagoger i gennemsnit får mere i lokalt aftalt løn end deres kvindelige kolleger. Kredsen vil derfor arbejde for, at køn hverken direkte eller indirekte bliver afgørende for den lokale løndannelse.

### **3. Kompetenceklarhed:**

Kompetenceklarhed søges opnået ved:

A.

At Kredsbestyrelsens uddelegering af forhandlings- og aftaleretten er tydelig og beskrevet i procedureaftaler samt på kredsens hjemmeside.  
Udgangspunktet er, at der altid skal forhandles i "øjnehøjde".

B.

Kredsbestyrelsen uddelegerer forhandlings- og aftalekompetence til TR.

C.

Fungerende TR-suppleanter har forhandlingskompetence men ikke aftalekompetence medmindre andet konkret aftales med kredskontoret.

D.

På arbejdspladser uden TR uddelegeres kompetencen til FTR, og hvor en sådan ikke er valgt, ligger kompetencen på kredskontoret.

Besluttet af Kredsbestyrelsen d. 1. februar 2022