

Faget og arbejdspladsen i centrum

Grundlag, strategi og perspektiv for Socialpædagogerne Nordjyllands arbejde med lokal løndannelse.

Socialpædagogerne Nordjylland vedtog grundlag, strategi og perspektiver for vores arbejde med lokal løn, på en ekstraordinær Generalforsamling i 1998. Grundlaget for arbejdet er med dette dokument blevet tilrettet, så det passer bedre til nutidige forhold, ligesom det bygger på gjorte erfaringer med de lokale lønforhandlinger. Grundlaget i lønpolitikken er den samme som på Generalforsamlingen, da Kredsbestyrelsen stadig syntes at det var de rigtige holdninger og visioner der blev vedtaget, men der gjorde vi blot regning uden vært, da arbejdsgivernes prioritering af lokal løn, har nødvendiggjort en holdningsmæssig ændring som fremgår af den følgende tekst.

Formålet med kredsens lønpolitik er at sætte fokus på nogle vigtige elementer, som gerne lokalt skulle løses i denne og kommende overenskomstperioder.

Indledning

Langt de fleste af Socialpædagogernes medlemmer overgik d. 1. april 1998 til nye lønformer.

Det blev resultatet af overenskomstforhandlingerne april måned 1997. Mere end 75 % af de afgivne stemmer var et ja til nye lønformer.

Hermed stod det klart at medlemmerne og Socialpædagogerne var klar til fremtiden udfordringer vedr. lokal løn. Vi følte os overbevist om, at netop de socialpædagogiske arbejdsområder vil være særdeles velegnet i forhold til denne form for lokal løndannelse, da Socialpædagogerne er kendetegnet ved et højt uddannelsesniveau, fagligt velkvalificerede, og som værende udviklingsorienterede, ligesom arbejdsområdet er kendetegnet ved mange forskellige funktioner, opgaver, ansvar og kompetencer.

Med lokal løn var der givet et redskab til at skabe en sammenhæng mellem faglighed og løn. Det var udfordringen for Socialpædagogerne de kommende år.

Perspektiv ved lokal løn

For Socialpædagogerne kreds Nordjylland, er perspektivet at skabe et dynamisk lønsystem, hvor der er en klar sammenhæng mellem fag og løn. Et lønsystem hvor faget og fagligheden bringes i centrum, og hvor der er en synlig sammenhæng mellem løn, opgaver, funktioner og kvalifikationer.

Vi ønsker en løn, der er baseret på en centralt fastsat grundløn suppleret med et decentralt og arbejdspladsrettet lønsystem. Et lønsystem hvor der skabes sammenhæng mellem fag og løn, og hvor lønnen understøtter faglig udvikling og udvikling af medarbejdernes ressourcer og kompetencer. Et lønsystem hvor der skabes sammenhæng mellem lønpolitik og personalepolitik.

Det er afgørende at det lokale lønsystem er baseret på objektivitet, åbenhed og gennemskuelse. Og at der skabes accept af lønkriterier, løntillæg og lønforskelle. Det betyder at der skal skabes samarbejde og åbenhed på den enkelte arbejdsplads, og på tværs af arbejdspladserne.

Det er afgørende at det lokale lønsystem bliver et lønsystem for alle. På sigt skal de fleste have lokalt aftalt funktions- kvalifikations- eller resultatlønsystem. Perspektivet er at skabe et lønsystem for alle til alle tider. Altså et lønsystem for nye og unge, for erfarne og for ældre socialpædagoger.

Perspektivet og målet for kredsen er, at det lokale lønsystem samlet set skal give mulighed for en bedre lønudvikling.

Lokal lønpolitik

Lokal løndannelse skal være et arbejdspladsrettet lønsystem og tage sit udspring på arbejdspladserne. De af Hoved MED vedtagende lønpolitikker, kan ikke stå alene, det er derfor vigtigt at de enkelte arbejdspladser har lavet sin egen lokale lønpolitik, hvoraf det fremgår, hvilken kriterier der skal til for at få andel i puljen af lokale lønmidler. Til at lave dette arbejde er nøglepersonerne ledere og tillidsrepræsentanter.

Lønpolitikken skal give nogle klare bud på, hvordan vi fortsat sikre at alle medlemsgrupper får deres del af den lokale løndannelse.

- Alle medlemmer skal kunne se hvor og af hvem deres løn forhandles
- Det skal sikres, at alle medlemmer en gang årligt kan få vurderet deres løn.
- Ved ny-ansættelse eller i forbindelse med væsentlige stillingsændringer, skal der stilles forslag og gennemføres en lønforhandling.
- Ligelønsprincipperne skal tænkes ind ved de lokale forhandlinger.
- Kompetenceudvikling skal indgå ved de lokale forhandlinger, set i lyset af videreførelse af kompetencefonden.
- Kredsen/TR skal sikre at der bliver en lokallønsforhandling årligt i alle kommuner/arbejdspladser, også de steder hvor arbejdsgiver ikke ønsker forhandling.
- Der skal ved lønforhandlingerne sættes fokus på basisgrupperne, og arbejdes med tilbagefaldsmidler og økonomisk råderum.

Forhåndsftaler

Socialpædagogerne kreds Nordjylland vurderer løbende initiativer i forhold til forhåndsftaler. Det sker i en tæt dialog med ledere og tillidsrepræsentanter på området.

Rolle, kompetence og opgaver

Kredsbestyrelsen har det overordnede ansvar og kompetence, til at indgå aftaler om hvem der varetager opgaven med at forhandle løn. Varetagelsen af opgaven sker efter beslutninger der tages i kredsbestyrelsen/generalforsamlingen.

Kredsbestyrelsen har besluttet at uddelegere forhandlings- og aftalekompetence til fællestillidsrepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne jf. bemyndigelsesaftalerne.

Kredsbestyrelsen skal løbende vurdere hvilke områder der er formålstjenestelig at kredskontoret varetager forhandlingerne for. Specielt skal der være opmærksomhed på hvem der har forhandlingskompetencen i en kommune/regionen. Er kompetencen placeret centralt i en forvaltning, bør vi tilpasse kompetenceforholdet mellem kreds og tillidsrepræsentanter, så der er balance i hvilket niveau der forhandler lokal løndannelse.

Det er en fælles opgave for ledere og FTR/TR at varetager opgaven med lokal løn på den enkelte arbejdsplads, hvilket medfører at beslutninger i den lokale lønpolitik (vedtaget af MED udvalget) er grundlaget for indgå aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløns jf. vilkårene i gældende fællesaftale om lokale løn.

Kredsbestyrelsen har besluttet:

- Der skal være åbenhed i forhold til fremsendte forslag og de efterfølgende aftaler
- TR er forpligtiget til at indsende kopi af indgåede aftaler til FTR, som videresender dem til kontoret. Kredskontoret registrerer alle indsendte aftaler.
- Kredskontoret har det overordnede ansvar for alle aftaler som indgås, men har ikke vetoret i forhold til aftaler indgået af FTR/TR.
- Modtager kredskontoret aftaler som vurderes at være i modstrid med vedtagne politikker, indkalder kredskontoret FTR/TR, for at drøfte aftalen og evt. handlemuligheder.
- Ved gentagen og bevidst indgåelse af aftaler, som er i modstrid med vedtagne politikker, kan kredsbestyrelsen vælge at fratage FTR/TR kompetence.
- Kredskontoret fungerer som konsulenter for FTR/TR, og indgår i arbejdet efter ønske og aftale med FTR/TR.
- Kontaktes kredskontoret af arbejdsgivere eller medlemmer, henvises der til FTR/TR, ligesom evt. fremsendte skriftlige forslag videresendes ubehandlede til FTR/TR.
- Ansatte/valgte deltager i forhandlinger efter aftale med FTR/TR, hvor også den primære forhandlerrolle aftales.
- Kan der ikke opnås enighed på arbejdspladsen, kan sagen overdrages til kredskontoret, som i samarbejde med FTR/TR vurderer hvor vidt der skal rejses en tvistsag.
- Det skal tydeligt fremgå hvem aftalen omfatter, beløbsstørrelse (niveau), samt om det undtagelsesvis ikke er pensionsgivende.
- Der skal være en tydelig beskrivelse af funktionen, kvalifikationen eller resultater.
- Alle aftaler skal indgås med aftale om 3 mdr. opsigelse.