



Lokale lønforhandlere

Synlig, objektiv og gennemskuelig løn



Lokale lønforhandlere

Synlig, objektiv og gennemskuelig løn

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Forhandlingskompetencer	4
Lønforhandling for institutionsledere og mellemledere	5
Aftalegrundlaget for forhandlinger om lokal løndannelse	5
Lønpolitiske strategier	6
Ligeløn	7
Forhåndsftaler om funktionsløn	7
Forhåndsftaler om kvalifikationsløn	9
Forhåndsftaler om resultatløns	10
Aftaler ved nyansættelser	10
Lønniveauer på de enkelte stillingskategorier	11
Lokale procedureaftaler	13
Puljestørrelser	14
Hvordan ser det lokale lønregnskab ud	14
Det økonomiske råderum	15
Hvordan opgøres tilbagefaldsmidler	16
Årlig plan for forhandlinger	18
Ved uenighed i forhandlingerne	18
Afsluttende bemærkninger	19

Indledning

Vejledningen er en hjælp til de lokale lønforhandlinger i Socialpædagogerne Midtsjælland. Alle tillids- fællestillidsrepræsentanter og ansatte på kredskontoret er underlagt at forhandle efter denne vejledning, indeholdende forbundets og kredsens politikker og anbefalinger. På samme måde er kommunernes og regionens ledere også underlagt lokale politikker. Der skal 2 parter til en forhandling og der vil i den forbindelse selvfølgelig skulle findes lokale løsninger og kompromisser.

Vejledningen er tilgængelig for alle, der vil se, hvad vi står for, og kan derfor med fordel deles med den lokale forhandlingspart.

Faktuelle oplysninger står til troende og de formulerede politikker, mål m.v. er i overensstemmelse med hidtidige politikker og praksis.

Tillidsrepræsentanterne skal være opmærksomme på, at kredskontoret altid er behjælpelig før, under og efter forhandlinger, hvis der er behov for det.

God arbejdslyst med forhandlingerne

Kredsbestyrelsen
Socialpædagogerne Midtsjælland

Forhandlingskompetencer

Der er ikke et entydigt billede i kommuner og regionen om, hvordan de formelle kompetencer til at forhandle løn er fordelt i organisationen. Hvad sker på direktionniveau, forvaltningsniveau, områdeniveau, institutionsniveau m.v.?

Socialpædagogerne vil gerne medvirke til at skabe forhandlingspositioner i 'øjnehøjde'. Det betyder, at hvor institutionslederen har forhandlingskompetencen, så har tillidsrepræsentanten det også. Det betyder, at det normalt er tillidsrepræsentanten, der forhandler for både basisstillinger og mellemlidstillinger, da der er tale om en samlet årlig forhandling på arbejdspladsen. Hvor forhandlingskompetencen er lagt på et niveau over institutionsniveauet, så har fællestillidsrepræsentanten eller kredskontoret tilsvarende forhandlingskompetencen.

Kredskontoret træder ind, hvor der mangler en tillids- eller fællestillidsrepræsentant. På samme måde understøtter kredskontoret de lokale repræsentanter i deres forhandlinger.

Lønforhandling for institutionsledere og mellemledere

Det er kredskontoret, der forestår lønforhandlinger for institutionsledere, herunder evt. mellemledere ansat på den kommunale lederoverenskomst.

Kredsen lønforhandler normalt på baggrund af objektive forhåndsftaler. Kvalifikationsløn forhandles som udgangspunkt for den samlede gruppe i den enkelte kommune/region. Når vi har nået et fornuftigt og sammenhængende niveau på funktionslønningerne, vil der være mulighed for at indgå en aftale om, at den enkelte leder selv at forestår kvalifikationslønsforhandlingerne direkte overfor sin leder. Når der er indgået en sådan aftale med en kommune/regionen om en sådan forhandlingsform, vil de involverede lederne blive grundigt informeret om dette.

Tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen har som udgangspunkt forhandlings- og aftaleretten for alle medlemmerne på arbejdspladsen. Når institutionslederen har kompetencen til at indgå lønaftaler, har tillidsrepræsentanten den tilsvarende aftalekompetence. Der bør således ikke være noget modsætningsforhold i dette. Tillidsrepræsentanterne er alle medlemmernes repræsentant, uanset stillingskategori, og de er undervist og guidet i disse forhold. Tillidsrepræsentanterne skal derfor være særlig opmærksomme på, at nogle mellemledere kan opleve sig som 'sat mellem 2 stole' og det er vigtigt på arbejdspladsen at være opmærksomme på dette dilemma og tale åbent om det. Hvis en mellemleder ser habilitetsproblemer i sådanne forhandlinger, er det mellemlederens ansvar at tale med tillidsrepræsentanten om det, som så kan drøfte sagen med kredsen med henblik på at finde en fair løsning, herunder at få assistance fra kredskontoret.

Aftalegrundlaget for forhandlinger om lokal løndannelse

Hjemlen til at forhandle og aftale lokal løn fremgår af teksterne i de enkelte overenskomster og generelle aftaler. Her ud over kan der lokalt i organisationen og i kommunen/regionen være fastsat lokale politikker, rammer og vejledninger.

De lokale parter er således underlagt

- KTO forliget for den pågældende overenskomstperiode. Her er grundlaget og rammen for perioden aftalt.
- Den konkrete overenskomst. Her er grundlaget fastsat for den enkelte overenskomstgruppe
- Fællesaftale om lokal løndannelse for det pædagogiske område.
- Evt. aftalt lønpolitik i kommuner/regionen

Disse bestemmelser kan således ikke fraviges. F.eks. er det fastsat, at det er kommunen og organisationen, der er aftalepart. Kommunen har normalt delegeret forhandlingskompetencen til institutionslederen og Socialpædagogerne har normalt delegeret kompetencen til tillids- eller fællestillidsrepræsentanten. De enkelte ansatte kan således aldrig forhandle/aftale deres egen løn. Arbejdsgiveren vil blive indberettet for brud på overenskomsten, hvis dette skulle ske.

Underlagt disse bestemmelser kan kommunen/regionen have lagt lokale retningslinier ind, som institutionslederen skal følge, ligesom der kan ligge lokale anbefalinger, som institutionslederen skal forsøge at efterleve. Arbejdsgiveren har således normalt fuldt mandat til at afslutte en aftale.

Tilsvarende er tillids- og fællestillidsrepræsentanten i kreds Midtjylland underlagt de anbefalinger, som fremgår af denne pjece og skal forsøge at nå de beskrevne mål.

Lønpolitiske strategier

Det er Socialpædagogernes udgangspunkt,

- at lønnen i videst muligt omfang forhandles så tæt på arbejdspladsen som muligt
- at alle medlemmer skal kunne se, hvor og af hvem, deres løn forhandles
- at løn udmøntes via forhåndsftaler eller aftalte kriterier, enten automatisk, eller fulgt op af konkrete individuelle aftaler for så vidt angår kvalifikationsløn
- at forhåndsftaler om funktionsløn baseres på organisationsplanen og organisationens behov for styrkelse af særlige områder
- at forhåndsftaler om kvalifikationsløn først og fremmest baseres på objektive kollektivt målbare kvalifikationer herunder uddannelse og erfaring

- at kvalifikationsløn individuelt aftalt, tager sit udgangspunkt i forhånds-aftaler om dette
- at alle ansatte efter med mindst 1 års ansættelse efter endt uddannelse omfattes af lokalt aftalt løn
- at ingen går ned i løn ved nyansættelser, med mindre, der er tale om overgang fra en højere til en lavere klassificeret stilling
- at alle medlemmer en gang årligt får vurderet deres løn
- at lige løn for lige arbejde og lige løn for mænd og kvinder altid er et opmærksomhedspunkt
- at der ved nyansættelser og væsentlige stillingsændringer gennemføres en lønforhandling

I muligt omfang bør sådanne kriterier forsøges indarbejdet i arbejdspladsernes lokale lønpolitikker.

Ligeløn

I 2010 udkom Ligelønskommissionens store rapport om ligeløn i Danmark. Der er fortsat store forskelle i mænds og kvinders løn. De væsentligste årsager skyldes den traditionelle opdeling i kvinde- og mandefag samt forskellene i forhold til deltid og karrierer. På det kommunale og regionale område kan vi se, at den lokale løndannelse også betyder forskel i løn lokalt. På landsplan er der således 0,5 % mindre lokal løndannelse til kvinder end til mænd.

Der skal derfor være en lokal opmærksomhed på dette fænomen. Det skal lokalt tjekkes på den enkelte arbejdsplads, hvordan det ser ud. Og der skal efterfølgende konkret handles på det ved ændringer i de lokale aftaler eller suppleres med nye aftaler.

Forhåndsftaler om funktionsløn

Det mest objektive vil altid være, hvis der aftales generelle aftaler. Altså forhåndsftaler. Det vil fange op på en masse praktiske og administrative ting og man vil sikre sig, at man ikke kommer i klemme i forhold til ligebehandlingsloven. Vi kan således kun undtagelsesvis anbefale, at der leves individuelle funktionslønsaftaler. Skulle det være nødvendigt, skal det fortsat ske efter de retningslinier, der her er beskrevet.

Det er i overenskomsterne fastsat, at der skal aftales funktionsløn for varetagelse af vejledningsopgaver for studerende. (praktikvejleder tillæg). Det anbefales, at det sker ved en at forhånds aftale med fast månedligt tillæg for at varetage opgaven, herunder at sikre kontakten til uddannelsesstederne også i perioder uden aktuelle studerende i praktik.

Ligeledes er det forudsat, at der aftales tillæg for tillidsrepræsentantfunktionen. Og på samme måde er det anbefalet, at der indgås tilsvarende aftaler for arbejdsmiljørepræsentanter. Kredskontoret hjælper gerne ved disse forhandlinger, der også i nogle kommuner forhandles i fællesskab med andre organisationer.

Der er ikke i overenskomsten p.t. givet flere lokale 'skal-tillæg'. Vi lægger vægt på, at der aftales funktionsløn for de særlige funktioner, som arbejdspladsen finder nødvendige, for at arbejdet kan tilrettelægges og udføres på den mest hensigtsmæssige måde. Det kan f.eks. være:

- Ansvar for særlige områder som arbejdstid, medicin, handleplaner, primærpædagog, aktiviteter m.v.
- Funktioner som arbejdsmiljørepræsentant, MED-udvalgsmedlem m.v.
- Her udover bør det overvejes, hvorvidt f.eks. leder- og mellemliderstillinger ved brug af funktionslønsaftaler skal klassificeres højere end den i overenskomsten fastsatte grundløn.

Se nedenstående figur.



Forhåndsftaler om kvalifikationsløn

Det mest objektive vil altid være, hvis der aftales generelle aftaler. Altså forhåndsftaler. Det vil fange op på en masse praktiske og administrative ting og man vil sikre sig, at man ikke kommer i klemme i forhold til ligebehandlingsloven. Vi kan således kun undtagelsesvis anbefale, at der leves individuelle funktionslønsaftaler. Skulle det være nødvendigt, skal det fortsat ske efter de retningslinier, der her er beskrevet.

Det er i nogle af overenskomsterne fastsat, at der udmøntes kvalifikationsløn efter 6 og 10 års erfaring efter endt uddannelse for basisstillinger. Der er tale om en generel kvalifikation erhvervet gennem pædagogisk arbejde generelt.

Vi skal anbefale, at der indgås en række forhåndsftaler, der kan fange op på fagspecifikke erfaringer og kompetencer. Det kan f.eks. være:

- Fagspecifik erfaring erhvervet i nuværende og tidligere ansættelse med tilsvarende opgaver.
- Fagspecifikke uddannelser og kurser erhvervet i nuværende og tidligere ansættelse med tilsvarende opgaver.
- Årskurser, diplomkurser, Master grader og andre sammenlignelige efteruddannelser.
- Dobbeltuddannelser, f.eks. socialpædagog eller lærer kombineret med håndværker- eller andre uddannelser.

Der er ofte behov for, og ønske om, at der også foretages en mere individuel vurdering af de enkelte ansatte i forbindelse med forhandling om kvalifikationsløn. I daglig tale: Individuelt aftalt kvalifikationstillæg. Af hensyn til gennemskueligheden og sammenligneligheden af sådanne aftaler, bør de tage deres udgangspunkt i en forhåndsftale, der beskriver de nærmere forhold og lønniveauer. Det kan f.eks. være:

- Hvilke kriterier, der skal vurderes ud fra. F.eks. hvad der ligger i ord som omstillingsparathed, fleksibilitet, og særlig erfaring.
- Hvordan og hvornår vurderingen sker. F.eks. kan man gennemgå alle ansatte ved den årlige forhandling. Om der anvendes særlige vurderingskemaer. Hvordan de enkelte elementer, der inddrages, kan beskrives/vurderes.
- Om der kan inddrages andre elementer, der ikke er beskrevet i forhåndsftalen.

- Hvilke tillægsstørrelser eller trin der anvendes. F.eks. at der efter aftale kan udmøntes årlige tillæg på 5, 10, 15 eller 20.000 kr. eller 1-5 trin.

Se figur på side 8.

Forhåndsftaler om resultatløn

Umiddelbart synes det vanskeligt at forene resultatløn med det socialpædagogiske arbejde. Vi skal imidlertid ikke udelukke at ideer om f.eks. udviklingsprojekter kan dukke op. Der skal altid være en beskrivelse af succeskriterier i sådanne aftaler, før end lokal løn kan udbetales. I fald der således dukker forslag til resultatløn op, forholder vi os til det. Ret henvendelse til kredscontoret.

Aftaler ved nyansættelser

Ved nyansættelser anvendes ofte individuelle aftaler om kvalifikationsløn eller rekrutteringstillæg for at fylde op i forhold til en tidligere ansættelse. Sådanne individuelle aftaler kan på sigt blive en 'stopklods' i forhold til udvikling af generelle forhåndsftaler om kvalifikationsløn. Det er derfor vores anbefaling, at man ved nyansættelser indplacerer den nyansatte efter gældende forhåndsftaler. Og hvis der fortsat er en forskel mellem den nyansattes ønsker/hidtidig løn og det, forhåndsftalerne giver mulighed for, kan der blive brug for en individuel aftale.

Dette eventuelle løngab kan så løses ved, at der indgås forhåndsftale om, at der ved nyansættelser kan aftales individuelt rekrutteringstillæg, der sikrer mod lønnedgang. Så den nyansatte får de tillæg, som tilkommer vedkommende i forhold til aftalte funktions- og kvalifikationslønslønninger på arbejdspladsen, og at en evt. rest lægges ind i rekrutteringstillægget med mulighed for senere modregning, når man senere fanges op af lokale aftaler. Der kan ved en senere udmøntning af nye lokale aftaler modregnes i dette tillæg. Det er således forudsat, at brug af rekrutteringstillæg er en midlertidig løsning.

Vi ønsker i kredsen ikke at, der aftales senere modregning i de centralt aftalte kvalifikationslønninger efter 6 og 10 års erfaring. Disse centrale aftaler må aldrig påvirke de lokale aftaler.

Vær opmærksom på, at modtagne forslag/indplaceringskemaer ved nyansættelser fra institutionslederen eller kommunen/regionen alene er forslag. Sådanne

modtagne forslag skal selvfølgelig studeres og vendes med medlemmet, forinden man forhandler lønnen endeligt på plads. På samme måde kan tillidsrepræsentanten efter samtale med medlemmet også fremsætte forslag til indplacering

Lønniveauer på de enkelte stillingskategorier

Med baggrund i ovenstående kan vi sammenfatte vores forventninger til lønniveauer på de enkelte stillingstyper således:

Forstandere, institutionsledere og centerledere. Det drejer sig her om den øverste leder på institutions- eller centerniveau:

Disse stillinger er i kommunerne omfattet af lederoverenskomsten, der også kræver, at der indgås aftaler om diplomuddannelser. I regionen er det døgninstitutionsoverenskomsten. Det anbefales, at der normalt kun anvendes grundløn 49. Langt de fleste arbejdspladser er af en sådan størrelse, sammensætning og kompleksitet, at anvendelse af løntrin 41 ikke vil give mening, da der alligevel skal tillægges mange trin. Eneste undtagelse kan være en meget lille institution.

Herudover bør der tillægges yderligere 1-2 trin i det omfang, institutionslederen tillægges særlige beføjelser eller særlig decentral kompetence. Endvidere 1-2 trin for særligt store og komplekse institutioner. Her taler vi normalt om centerdannelser med flere geografisk adskilte enheder og med 100-200 ansatte.

Stedfortrædere, viceforstandere og B-ledere

Det anbefales, at der normalt kun anvendes grundløn 41. Langt de fleste arbejdspladser er af en sådan størrelse, sammensætning og kompleksitet, at anvendelse af løntrin 35 ikke vil give mening, da der alligevel skal tillægges mange trin. Eneste undtagelse kan være en meget lille institution.

Herudover bør der tillægges yderligere trin til den enkelte stilling, således at der sker en matchning til institutionslederstillingens indplacering. Dvs. at sous-chefen indplaceres svarende til ca. 80 % af lønnen på institutionslederstillingen (eksklusiv evt. kvalifikationsløn), idet det er den samlede institutions opgaver, der bør danne baggrund for denne lønindplacering. Vær også opmærksom på, at disse grupper ikke er omfattet af den generelle kvalifikationslønsaftale med 6 og 10 års erfaring.

Det kan samtidig anbefales at se på mulighederne for indgåelse af aftale om konvertering af særlige ydelser, herunder compensation for tilfældigt forekommende overarbejde. Der kan fortages en konkret beregning og forhandling, eller der kan anvendes de kendte niveauer fra hjemmevejledere: 15.400 eller 26.000 årligt (31.3.2000).

Og hvis det i de konkrete tilfælde giver mere mening at lade disse stillinger overgå til Lederoverenskomsten, kan dette også forhandles. I de tilfælde er det kredskontoret, der løser denne opgave.

Afdelingsledere

Det anbefales, at afdelingslederstillingerne generelt vurderes med henblik på fastsættelse af stillingernes indplacering. Mange institutioner tillægger afdelingsledere større kompetencer, end der generelt er tiltænkt en almindelig afdelingslederstilling. Der bør derfor normalt ikke være nogen afdelingslederstillinger, der er klassificeret på mindre end grundløn 34 plus lokalt aftalt funktionsløn på 5 trin, i alt løntrin 39.

Herudover bør der tillægges yderligere løntrin for særlige store afdelinger, stor kompleksitet eller på anden måde ekstraordinære opgaver. Vær også opmærksom på, at afdelingsledere ikke er omfattet af den generelle kvalifikationslønsaftale med 6 og 10 års erfaring.

Det kan samtidig anbefales at se på mulighederne for indgåelse af aftale om konvertering af særlige ydelser, herunder compensation for tilfældigt forekommende overarbejde. Der kan fortages en konkret beregning og forhandling, eller der kan anvendes de kendte niveauer fra hjemmevejledere: 15.400 eller 26.000 årligt (31.3.2000).

Familieplejekonsulenter, socialpædagogiske konsulenter og andre specialistfunktioner, herunder det forebyggende arbejde i Pædagogernes Forhandlings Fællesskab (PFF)

Det anbefales, at disse specialistniveauer beskrives konkret, og at stillingerne indplaceres med udgangspunkt i en sammenlignelighed med afdelingslederstillinger. Ofte rekrutteres disse specialister blandt afdelingsledere, hvorfor en sådan sammenlignelighed vil være naturlig. Lønsammensætningen må derfor modsvare den konkrete stillings indhold. Vær også opmærksom på, at disse spe-

cialiststillinger ikke er omfattet af den generelle kvalifikationslønsaftale med 6 og 10 års erfaring.

Det kan samtidig anbefales at se på mulighederne for indgåelse af aftale om konvertering af særlige ydelser, herunder kompensation for tilfældigt forekommende overarbejde. Der kan foretages en konkret beregning og forhandling, eller der kan anvendes de kendte niveauer fra hjemmevejledere: 15.400 eller 26.000 årligt (31.3.2000).

Basisstillinger, assistenter, faglærere, lærere og medhjælpere

Det anbefales, at stillingerne som udgangspunkt klassificeres på den aktuelle grundløn. Og at der derudover indgås en række forhåndsftaler, som beskrevet tidligere i denne pjece, således at lønprogressionen for stillingen er kendt forinden ansættelsen. En lønprogression, der starter senest 1 år efter endt uddannelse og varer hele arbejdslivet. Der er ikke i overenskomsten forudsat en højeste løn for nogle af disse grupper, lige som det ikke er forudsat at lønprogressionen stopper efter 10 års ansættelse.

Lokale procedureaftaler

Grundlaget for de lokale forhandlinger defineres i lokale procedureaftaler og lønpolitiske kriterier. Enkelte kommuner/region kan have overordnede retningslinier/aftaler. Uanset om der måtte være sådanne retningslinier bør der indgås lokale procedureaftaler på de enkelte arbejdspladser. Det vil skabe en åben ramme og viden om, hvordan forhandlinger foregår.

En procedureaftale bør indeholde bestemmelser om:

- Hvornår den årlige obligatoriske forhandling finder sted. F.eks. i 3. kvartal hvert år
- Hvordan rammen drøftes. Herunder gennemgang af det økonomiske råderum.
- Hvilke statistikker der anvendes
- Hvornår og i hvilken form, forslag udveksles.
- Hvordan det sikres, at alle ansatte bliver vurderet ved den årlige forhandling
- Hvordan I sikrer, at der ikke sker forskelsbehandling

- Hvordan konkrete forhandlinger ved nyansættelser og væsentlige omstruktureringer klares. Her under hvilke oplysninger tillidsrepræsentanten skal have.
- Hvordan nye aftaler offentliggøres.

Puljestørrelser

Lokal løndannelse har siden 1998 været under opbygning. Der er gennem årene tilført nye midler ved hver overenskomstperiode. Det forventes ikke, at der vil blive aftalt nye forhåndsfinansieringer. Det betyder, at de 5,76 % for basisstillinger og 8,26 % for leder- og mellemliderstillinger, der hidtil er udmøntet, nu alene skal bære de fremtidige lokale lønforhandlinger.

Der er gennem årene udmøntet forskellige satser på de enkelte overenskomster, så under et i kommuner og region er der totalt ca. 8 % til rådighed. Kommunerne er opmærksomme på, at denne procentuelle sats opretholdes.

Kommunerne og regionen har mulighed for at tilføre nye midler af egen drift, men det må forudses, at de kommende års stramme økonomiske styring ikke vil give reel mulighed for dette. Det betyder, at der alene er midler fra det økonomiske råderum, herunder tilbagefaldsmidler til at finansiere den lokale løndannelse.

Det er derfor vigtigt i disse år at finde de rette tillæg og de rette størrelser indenfor disse relativt begrænsede rammer. Målet er at de enkelte grupper gennemsnitligt får minimum deres udmøntede andel af midlerne.

Hvordan ser det lokale lønregnskab ud

Den gennemsnitlige udmøntning for SL overenskomsterne i hver enkelt kommune eller region kan findes på www.oao.dk og de kommunale lønstatistikker kan også findes på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside: www.krl.dk. Bed kredscontoret om hjælp med disse statistikker.

Det lokale overblik er ganske nemt. Saml alle lønsedler for en bestemt måned. Tæl sammen, hvor meget, der samlet står på lønsedlerne under lokalt aftalt løn. Hold det op mod den samlede løn, som den fremgår af lønsedlerne og find den lokale %. Er der udbetalt 1.000.000 kr. samlet i en måned, bør den lokale andel udgøre i alt 57.600 kr. (5,76 %) for basisstillingerne og 82.600 kr. (8,26%) for

leder- og mellemliderstillingerne. Er den det, så er man på rette spor. Vær OBS på at der for institutionslederstillinger, specialiststillinger og PFF stillingerne er særlige forhold, der gør at procenten bør være væsentlig højere, idet den konkrete indplacering altid aftales lokalt. I det omfang den ikke passer med de 5,76 og 8,26 % er der noget, der skal rettes op på. OBS, at disse procentsatser er gældende 1.12014. Det kan ikke udelukkes, at der senere tilføres nye forlods finansierede midler. I så fald skal disse lægges oveni.

Samtidig har Ligelønskommissionen i sin rapport fra 2011 samlet alle løndata. Her af fremgår det, at der på SL området er en forskel i den lokale løn på ½ % i mændenes favør. Det skal der rettes op på.

Der forestår derfor et arbejde med at genoprette eventuelle dårlige balancer. Er der udmøntet mindre, har man et hængeparti. Det kan være opstået ved, at tidligere udmøntede individuelle tillæg ikke er genanvendt efter de konkrete medarbejdere er rejst. I de tilfælde vil udmøntningsprocenten være faldet, og fortsætter den tendens, vil det kun være et spørgsmål om tid, hvornår midlerne er væk.

På sigt er det et problem, hvis nogle arbejdspladser udmønter 8 % i lokal løn og andre kun 3 %. Det vil kunne medføre utilfredshed lokalt og reelle rekrutteringsproblemer. Der skal således rettes op på disse forhold, incl. evt. kønsmæssige forskelle.

Der er i givet fald kun én vej. Det er på budgettet, de 'tabte' midler skal genfindes. I den forbindelse skal vi henvise til en nærmere undersøgelse af 'Det økonomiske råderum'. Kredskontoret stiller et regneark til rådighed, som kan være en hjælp i forbindelse med beregning af de centrale og lokale lønde.

Det økonomiske råderum

Der er forskellige måder at lede efter pengene på. Der er derfor af overenskomstens parter udarbejdet nedenstående tjekliste: Der henvises i øvrigt til SL's hjemmeside fællesaftalen om lokal løndannelse side 13.

www.sl.dk/lokalløn

Elementerne i det lokale råderum

Uansieringen, som er en del af det lokale økonomiske råderum, kan navnlig følgende elementer påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstidstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn
5. Forhåndsftaler
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der, for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion, lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancer og andre fraværssituationer
8. 'Ikke-lønkrone' konverteres til lønkrone, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer som er lokalt afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af lokalt afledte effekter.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelinger, mens andre, f.eks. vakancer eller andre uforbrugte lønmidler, måske kun giver mulighed for anvendelse i en kortere periode.

Hvordan opgøres tilbagefaldsmidler

Mange kommuner har svært ved at beregne tilbagefaldsmidlerne. Eller også ønsker de ikke at gøre det, eller de anerkender ikke begrebet. Det er imidlertid ikke noget stort problem, da det er nemt selv at opgøre på den enkelte arbejdsplads.

Tilbagefald opstår, når nogen rejser fra en stilling, og der derfor ikke udbetales lokale tillæg eller trin til vedkommende. Pengene falder altså tilbage på lønbudgettet.

Hvis en eller flere stillinger nedlægges permanent, behøver tilbagefaldet ikke optæles, da den samlede lønsum på stillingen helt udgår af budgettet.

Ved forhåndsftaler om funktions- og kvalifikationsløn

Her er der normalt ikke behov for at foretage sig noget. Når nogen rejser fra en funktion, vil der være en anden, der overtager funktionen.

Når nogen rejser fra en kvalifikationsløn, er det indbygget i systemet, at andre automatisk på et tidspunkt opnår de samme kvalifikationer. Det er lidt 'gynger og karruseller'. Lidt lige som det gamle anciennitetssystem og den eksisterende centrale kvalifikationsløn efter 6 og 10 år for basisstillingerne: Så her vil der normalt heller ikke være behov for at foretage sig noget.

Ved individuelt aftalte funktionslønninger

Sådanne aftaler vil normalt være sjældne. Som regel vil funktionslønninger være baseret på en forhåndsftale. Hvis ikke, så skal beløbet tælles op, med mindre funktionen straks gives til en anden.

Ved individuelt aftalte kvalifikationslønninger

Her er det vigtigt, hver gang en ansat rejser, at gøre notat eller på anden måde optælle hvor store tillæg, vedkommende rejser fra. Det gøres nemmest ved at tage en kopi af sidste lønseddels bagsideoplysninger og gemme den. Det fremgår her af, hvad der er udbetalt i individuel kvalifikationsløn. En gang om året, forud for den årlige forhandling, optælles disse tillæg. Summen af disse er udtryk for det konkrete tilbagefaldsbeløb.

Disse optalte beløb er således en del af råderummet og kan genanvendes til nye aftaler. I løbet af året kan der være aftalt nye individuelle tillæg i forbindelse med nyansættelser. Disse tillæg skal på samme måde optælles, da de tilsvarende belaster råderummet.

Regnskabet kan således sættes på formel:

Optalte tilbagefaldsmidler	X kr.
Optalte nye tillæg ved nyansættelser	-Y kr.
<hr/>	
Beløb til genforhandling	Z kr.
<hr/>	

Årlig plan for forhandlinger

Opsummerende kan der således opstilles en årsplan/årshjul for de årlige forhandlinger. Det kan med fordel indbygges i den lokale procedureaftale:

1. Indgåelse af procedureaftale
2. Aftale om forhandlingsterminer
3. Beregning af uforbrugte lønmidler, her under tilbagefaldsmidler
4. MED drøftelse af råderummet
5. Udveksling af forslag til den årlige forhandling
6. Forhandling af forslag
7. Offentliggørelse af resultatet

Ved uenighed i forhandlingerne

Det er forudsat, at man kan forhandle sig frem til lokale resultater. Begge parter må således fremsætte forslag og være villige til at finde de nødvendige kompromisser. Der skal udvises positiv forhandlingsvilje og alle fremsatte forslag er der således pligt til at forhandle. Det betyder dog ikke, at der er pligt til at blive enige i alle tilfælde. Noget vil man kunne blive enige om, og noget vil man være uenige om. Ved uenighed bortfalder det fremsatte forslag med mindre man ønsker sagen løst ved ekstern hjælp. I de tilfælde vil Socialpædagogerne og KL komme ind over.

Er det derfor et ønske fra tillidsrepræsentanten, at en uenighed skal forfægtes, skal der rettes henvendelse til kredskontoret.

Ligeledes skal der også rettes henvendelse til kredskontoret, hvis man i øvrigt ikke kan komme videre i andre elementer i et forhandlingsforløb, f.eks. ved afvisning eller uenighed under de 7 elementer under den årlige plan for forhandling.

Afsluttende bemærkninger

Hvis der arbejdes efter denne vejledning vil der være skabt et åbent og gennemskueligt lønsystem. Der vil ikke være tale om ad hoc forhandlinger undervejs, og medlemmer vil vide, hvornår og hvordan forhandlingerne foregår, og ikke mindst kende det økonomiske råderum, så der også stilles realistiske forventninger til de lokale forhandlinger.

Man kan endvidere lægge sine forhåndsftaler, lønpolitikker m.v. på arbejdspladsens hjemmeside. Eller producere en pjece, der kan tilsendes ansøgere forinden de kommer til ansættelsessamtale. Det vil fremme rekrutteringen og vise, hvordan institutionen tackler den lokale løn.

Kredskontoret er altid til rådighed for hjælp med forhandlingerne.

SOCIAL PÆDAGOGERNE

MIDTSJÆLLAND

Nørregade 8, 4100 Ringsted
Tlf. 7248 6550
E-mail: midtsjaelland@sl.dk
Web: www.sl.dk/midtsjaelland

AUGUST 2014