

Værktøj 3: Den gode lønpolitik

Det er en forudsætning for gode lokale lønforhandlinger og gode forhandlingsresultater, at begge parter i konstruktivt samarbejde aftaler og er opmærksomme på en række forhold. I den forbindelse kan det være en god ide at lave en lokal lønpolitik.

Generelt anbefaler Socialpædagogerne, at jeres lokale lønpolitik understøtter jeres værdier, holdninger, visioner, mål og strategier. Det betyder, at løn og lønpolitik kan tænkes sammen med og understøtte de øvrige politikker, der findes på jeres arbejdsplads – f.eks. personalepolitikken og jeres principper og retningslinjer for kompetenceudvikling. Det gælder lige fra udformningen af lønpolitikken til den konkrete udmøntning for den enkelte medarbejder.

Emner, som bør indgå i en lokal lønpolitik

I Socialpædagogernes lønstrategi 2018-2021 er fastsat nogle satsningsområder, som bør indgå i en lokal lønpolitik.

Det er besluttet i lønstrategien 2018-2021, at der skal udarbejdes en lønpolitik i hver kreds. Lønpolitikken skal mindst indeholde kredsens prioriterede satsningsområder samt de i lønstrategien fastsatte satsningsområder, som er følgende:

- at der er åbenhed omkring lokal løndannelse
- at efteruddannelse og kompetenceudvikling/Socialpædagogernes kompetencefonde indtænkes i lokale lønpolitikker
- at alle medlemsgrupper får en årlig lønforhandling
- 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
- at forbundssekretariatet udvikler et værktøj, som kan bruges til at lave et lokalt udmøntningsregnskab

De ovennævnte indsatsområder samt de indsatsområder, den enkelte kreds har fastsat bør indgå i en lokal lønpolitik.

Det anbefales også, at lønpolitikken bestemmer, at TR og leder er forpligtet til at skabe et fælles overblik over lønninger og det lokale økonomiske råderum.

Derudover anbefales det, at I tager stilling til spørgsmålet om åbenhed i jeres lokale lønpolitik.

Socialpædagogerne mener, at der skal være åbenhed om løn. Erfaringen viser, at åbenhed typisk fører til højere lønninger generelt på arbejdspladsen, og åbenhed kan være med til at modvirke, at der opstår myter om, hvem der får tillæg og hvorfor.

Ved at være åben om og begrunde anvendelsen af lokale lønmidler vil det være lettere at gennemskue sammenhængen mellem de overordnede principper for anvendelsen af de lokale lønmidler og de konkrete tillæg. Åbenhed kan bidrage til, at den lokale løndannelse opleves som legitim og troværdig af både medarbejdere og ledere.

Andre emner, der kan indgå i en lokal lønpolitik

- Hvad er formålet med lønpolitikken og målet med den lokale løndannelse?
- Principper for og skema til indsamling af lønkrav på arbejdspladsen
- Hvad er sammenhængen mellem institutionens øvrige politikker, så institutionens værdier, mål, strategier og opgaver understøttes?
- Hvilke praktiske forhold spiller ind på den lokale løndannelse, f.eks. centrale aftaler · Hvordan afvikles de lokale forhandlinger?
- Hvordan afklares det økonomiske grundlag for forhandlingerne?
- Hvordan etablerer vi fælles forhandlingsstatistik og hvad bør den indeholde?
- Hvordan er proceduren ved manglende enighed?
- Hvordan formidler vi resultatet af lønforhandlinger og herunder begrundelser?
 - Over for den enkelte medarbejder
 - Over for institutionens medarbejdere som helhed
- Hvordan evaluerer vi effekter af den lokale løndannelse?
- Hvordan og hvor ofte reviderer vi lønpolitikken?