

## Vejledning og værktøjer til lokale lønforhandlinger for basisgrupper

### 1) Indledning

Denne vejledning er udarbejdet til tillidsrepræsentanter i kommuner og i regioner, som skal forhandle løn for ansatte i basisstillinger. Det er meningen med vejledningen, at den skal kunne bruges som opslagsværk til lokale lønforhandlinger, fra start til slut. Vejledningen er opbygget således, at der først præsenteres værktøjer til forberedelsesfasen før lønforhandlingen, og dernæst præsenteres værktøjer til under og efter lønforhandlingen.

I denne vejledning kan du finde værktøjer til lokale lønforhandlinger for ansatte i basisstillinger, dvs.:

- Den årlige lønforhandling
- Lønforhandlinger i forbindelse med ny ansættelser
- Lønforhandling i forbindelse med genforhandling af tillæg/midler der frigøres, fx i forbindelse med omorganisering og bortfald af tidsbegrænsede F-tillæg mv.

Socialpædagogerne har uddelegeret aftaleretten til TR i forhold til lokale lønforhandlinger for ansatte i basisstillinger, så i de lokale lønforhandlinger indgår du aftaler på vegne af Socialpædagogerne.

I forhold til andre lokale forhandlinger, som fx særlige problemstillinger som vilkårsændringer mv., er det Socialpædagogernes lokale kreds, som skal forhandle og indgå aftaler, og du skal derfor søge rådgivning hos kredsen. Hvis du på nogen måde er i tvivl om hvorvidt du har forhandlings- og aftaleretten i en forhandling, skal du altid kontakte kredsen.

Socialpædagogerne varetager medlemmernes interesser. I forhold til lokale lønforhandlinger er det imidlertid sådan, at de også omfatter eventuelle ikke-medlemmer på arbejdspladsen. Du er derfor forpligtet til at forhandle og aftale løn også for ikke-medlemmer, hvis arbejdsgiver fremsætter forslag herom. Men du er (selvfølgelig) ikke forpligtet til selv at fremsætte forslag om lønforbedringer til ikke-medlemmer. En lønforhandling er på den anden side en god anledning til at tale medlemskab med et ikke-medlem.

God forberedelse og godt overblik over forhandlingen fra start til slut har stor betydning for at opnå et godt forhandlingsresultat. Værktøj 1 giver dig overblik over forhandlingsprocessen og opsummerer de vigtigste praktiske råd til før, under og ved afslutning af en lønforhandling.

#### **Værktøj 1: Overblik og praktiske råd til lønforhandlinger – før, under og ved afslutning**

Inden du kaster dig over værktøjerne, skal du som det allerførste skaffe dig overblik over lønsystemet som sådan, dvs. de rammer mv. for lokal løndannelse, som er fastsat i overenskomster og aftaler. Dette overblik finder du på TR-portalens under "Værd at vide" og emnet "Løn". Her kan du læse om lokallønsaftalernes bestemmelser om årlige lønforhandlinger, procedureaftaler og tvistløsningsystemet mv.

### 2) Forberedelsesfasen – Overblik over lokale aftaler og politikker

Før du skal forhandle løn, bør du skaffe dig overblik over de lokale aftaler og politikker mv., som gælder i kommunen/regionen, og dels politikker mv., som kredsen og forbundet har besluttet. Det er fx kommunens/regionens lønpolitik, en eventuel lokal lønpolitik, hvilke lokale forhåndsftaler, I har i forvejen, hvad der eventuelt blev aftalt ved sidste lønforhandling, hvad der evt. er aftalt i en lokal procedureaftale mv.

Du kan støtte dig til værktøj 2.

### **Værktøj 2:** Tjekliste over gældende aftaler og politikker

Det er ikke alle arbejdspladser, som har en lønpolitik, og der er heller ikke procedureaftaler i alle kommuner. Både på det kommunale og det regionale område er det Socialpædagogernes kredse, som forhandler (eventuelle) procedureaftaler, og i forhold til procedureaftaler kan du kontakte kredsen.

Lønpolitikker derimod udarbejdes i den enkelte kommune/region og på den enkelte arbejdsplads. Det er almindelig og god praksis at lønpolitikken drøftes og besluttet i samarbejdssystemet, men det er ikke altid, at der kan opnås lokal enighed i samarbejdssystemet om en lønpolitik. I så fald kan kommunen/regionen/ledelsen fastsætte lønpolitikken ensidigt.

Du kan læse mere om emner og opmærksomhedspunkter mv. til lønpolitikker i værktøj 3.

### **Værktøj 3:** Den gode lønpolitik

#### **3) Forberedelsesfasen - Overblik over personalegruppens lønninger**

Du bør skaffe dig et overblik over, hvordan lønningerne er for den personalegruppe, du skal forhandle løn for.

Som TR har du krav på at få en oversigt over lønsammensætningen for alle de ansatte i personalegruppen, du skal forhandle for. Oversigten får du fra din leder eller evt. fra det centrale personalekontor. Oversigten er et udtræk fra lønssystemet, som viser hver enkelt medarbejders samlede faste løn fordelt på centralt og lokalt aftalte løndelev, dvs. kvalifikations- og funktionsløn inkl. det enkelte tillægs benævnelse.

I værktøj 4 findes en henvisning til de overenskomstbestemmelser, som bestemmer, at du som TR har ret til oplysninger om (blandt andet) lønsammensætningen.

### **Værktøj 4:** Overenskomstbestemmelser om oplysninger, du har krav på som TR

Værktøj 5 kan hjælpe dig med at skabe overblik over de ansattes lønninger, og omfatter vigtige opmærksomhedspunkter, som du skal huske, når du skaber overblik over lønninger.

### **Værktøj 5:** Tjekliste: Overblik over lønsammensætningen for personalegruppen

Det er afgørende for en god forhandling, at begge parter har de samme oplysninger. Det er derfor en god idé, at du skaber overblik over de ansattes lønninger sammen med din forhandlingsmodpart (lederen), før I sætter jer til forhandlingsbordet. Det giver også en god start på en forhandling, at I kan lægge ud med at konstatere enighed om (blandt andet) lønsammensætningen for de ansatte.

Hvis forhandlingen omfatter en større personalegruppe, kan det være vanskeligt at overskue og få overblik over lønninger ud fra den oversigt, du har fået udleveret. Så er der brug for nogle tabeller eller figurer og nøgletal til at hjælpe med overblik. I den situation anbefaler Socialpædagogerne, at du og din forhandlingsmodpart skaber overblik sammen. For din leder kan bede det centrale personalekontor om at udarbejde de figurer mv., som I er enige om, I skal bruge til at skabe overblik.

Du kan finde hjælp til hvilke figurer mv. og nøgletal, der kan hjælpe med at skabe overblik, i værktøj 6.

### **Værktøj 6:** Figurer og tabeller til overblik over lønninger baseret på bagsideoplysninger

Du kan også bruge værktøj 7: Socialpædagogernes lokallønsberegner til at skabe overblik. Med lokallønsberegneren kan I få styr på lønudviklingen for de enkelte medarbejdere og medarbejdergruppen som helhed. Lokallønsberegneren kan også vise opgørelser over nye midler til den lokale løndannelse på arbejdspladsen samt tilbagefaldsmidler. Lokallønsberegneren er tænkt som et fælles værktøj for ledelse og TR. Der er umiddelbart ingen grund til, at både ledelse og TR indtaster og gemmer de samme oplysninger. Hvis man vil gøre brug af værktøjet, vil det umiddelbart være smart at aftale, hvem der er ansvarlig for oprettelse og vedligeholdelse af oplysningerne i systemet.

I kreds Midtsjælland anvendes værktøjet LIVA i stedet for lokallønsberegneren. Kontakt derfor kreds Midtsjælland, hvis du er TR i denne kreds.

**Værktøj 7:** Lokallønsberegneren – nøgletal for lokalløn

#### **4) Forberedelsesfasen – Fastlæggelse af lønkrav**

Socialpædagogerne mener, at der skal være åbenhed om de lokale lønforhandlinger, og at du og personalegruppen sammen fastsætter jeres lønkrav til forhandlinger. Der er aldrig penge nok, så I har brug for at prioritere, hvem der står først i køen for at få lønforbedringer. Og I skal også beslutte, hvor store lønforbedringer I vil rejse krav om. Det er også en god ide at få overblik over lønstatistikken, som bl.a. kan være en god hjælp, når du og personalegruppen skal beslutte jeres lønkrav.

Når du og personalegruppen skal fastlægge lønkrav, er det et godt udgangspunkt at se på, hvad andre får i løn, så I har overblik over, om I er højt- eller lavtlønnede i forhold til andre. Når I skal sammenligne lønninger, bør I sammenligne med ansatte, der har ca. samme erfaring og som arbejder i samme område af landet. Til det brug kan du trække en lønstatistik i KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Hvis statistikken fx viser, at jeres lønninger er relativt lave sammenlignet med andres, så kan det bruges som argument for jeres lønkrav. Statistikken er ikke en facitliste, men kan give jer et grundlag for fastlæggelse størrelsen af jeres lønkrav.

I værktøj 8 finder du en vejledning i, hvordan du udarbejder statistikken og en læsevejledning i brug af statistikken.

**Værktøj 8:** Hvad er lønnen i sammenlignelige stillinger på dit lokale arbejdsmarked?

Hvis du vil gøre brug af statistikken i lønforhandlingen, bør du udlevere og gennemgå den med din forhandlingsmodpart/leder før selve lønforhandlingen.

I aftalerne om lokal løndannelse indgår aftaler om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, som fastlægger indholdet i de aftalte lønstatistikker til lokale lønforhandlinger. Statistikaftalerne er ikke helt ens i kommuner og regioner. Statistikken er blandt andet god at bruge til at beregne lokallønsprocent (dvs. lokale tillæg i procent af nettoløn) og til at sammenligne gennemsnitsløn for socialpædagoger med andre faggrupper som fx daginstitutionspædagoger. Du kan læse nærmere om statistikkerne og finde vejledninger til brug af dem i værktøj 9.

**Værktøj 9:** Den aftalte lønstatistik til lokale lønforhandlinger

Inden du og personalegruppen mødes og fastlægger jeres lønkrav til den kommende lønforhandling, er det en god ide, at du indsamler lønkrav fra personalegruppen. Du kan bruge værktøj 10 til at indsamle lønkrav. Husk at skemaet ikke er en bestillingsliste, men et input til det møde I skal have i personalegruppen, hvor I fastlægger og prioriterer jeres fælles lønkrav.

**Værktøj 10:** Skema til indsamling af lønkrav.

Når I skal prioritere lønkrav i personalegruppen, og også når du efterfølgende skal forhandle, er det vigtigt at have gode begrundelser for lønkravene. Du kan støtte dig til værktøj 11.

**Værktøj 11:** Den gode tillægsbegrundelse

### **3) Forberedelsesfasen – Vurdering af penge til forhandling**

Der er ikke aftalt forlodsfinansiering til lokal løndannelse siden 2010. Men der vil næsten altid være noget at forhandle om, da der vil være ledige penge i det såkaldte lokale økonomiske råderum. Der vil fx være penge til rådighed, hvis en erfaren medarbejder med mange lokale tillæg går på pension og bliver erstattet af en nyuddannet uden lokalløn.

I nogle kommuner og regioner udmeldes fx, at der er 0,25 % til lokalløn, som skøn for hvor meget, der er til rådighed i det lokale økonomiske råderum, som konsekvens af personaleomsætning mv.

Det er ikke altid, at du som TR kan få oplyst af din leder, hvor mange midler, der er i det lokale økonomiske råderum til at forhandle om. Og nogle gange kan det være, at der er flere midler, end din leder er opmærksom på. Det kan også være, at du har fået en melding om, at: "Der er desværre ingen penge til lokalløn i år".

I god tid inden lønforhandlingen er det derfor en god ide, at du sammen med din leder/forhandlingsmodpart skaber dig et overblik over det lokale økonomiske råderum. Du kan støtte dig til værktøj 12. Du kan også bruge værktøj 7 og 9 ovenfor (gennemsnitligt lokalt tillæg og lokallønsprocent).

**Værktøj 12:** Det lokale økonomiske råderum

Du skal dog overveje, om du vil tage en diskussion om det økonomiske råderum, da erfaringerne viser, at det ikke altid er forhandlingsstrategisk smart. Hvis du på forhånd ved, at drøftelsen ender med "der er ingen penge", så kan det være bedre at lægge fokus et andet sted, og så lade det være din leders problem at skaffe penge til lokalløn. Du kan i stedet fx fokusere på lønstatistikken, hvis den viser, at jeres lønninger er lave sammenlignet med andres.

### **6) Værktøjer til selve forhandlingen**

Det gælder om, at lønforhandlingen ender med en aftale, som du og personalegruppen er tilfredse med og også din modpart/leder er tilfreds med.

Hvis jeres forhandling ender godt med en aftale, er der en række punkter, som det er vigtigt at få med, når I skriver aftalen ned. Du kan støtte dig til værktøj 13.

**Værktøj 13:** Det gode forhandlingsreferat

Nogle gange kan I ikke blive enige om en aftale. Hvis du står i den situation, er det en god idé at søge råd og vejledning i kredsen. Og det er vigtigt, at du taler med din forhandlingsmodpart/leder om jeres uenighed, sådan at I kan fastholde et godt forhandlingsklima, selvom I er uenige. Hvis jeres forhandling ender med, at

I ikke kan blive enige om en aftale, er der ligeledes en række punkter, det er vigtigt at få med i et uenighedsreferat. Du kan støtte dig til værktøj 14.

**Værktøj 14:** Det gode uenighedsreferat

Når I har afsluttet en lønforhandling, er der endnu et par ting der skal gøres. Du bør bl.a. aftale med din forhandlingsmodpart/leder, hvordan resultatet skal udmeldes til personalegruppen. Og det er også vigtigt, at du husker at fremsende kopi af lønaftaler til kredskontoret. I værktøj 15 finder du gode råd til, hvad du skal huske at gøre efter lønforhandlingen.

**Værktøj 15:** Hvad gør du efter forhandlingen?

Hvis de lokale parter ikke kan blive enige om lokal løndannelse, har de faglige organisationer, kommunerne og regionerne aftalt et konfliktløsningssystem. Systemet kaldes tvistløsning og du finder en beskrivelse heraf på TR-portalen under "Værd at vide" og emnet "Løn".