

Værktøj 12: Opgørelse af det lokale råderum

For at løse forhandlingsopgaven lokalt, bør der være klarhed over principperne for den lokale lønøkonomi på institutionsniveau. Økonomien bør være gennemskuelig, dvs. det bør gøres klart, hvilket lokalt økonomisk råderum, der er at forhandle om.

Både til den kommunale og den regionale aftale om lokal løndannelse findes et bilag: "Det lokale økonomiske råderum". I bilagene beskrives en række forhold med betydning for hvor mange penge, der er til rådighed. Bilagene er ikke formuleret ens, men de grundlæggende forhold er de samme. Du kan finde lokallønsaftalerne og bilagene om det lokale økonomiske råderum i faglig håndbog på TR-portalens.

Det er anført i begge bilag, at:

- Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.
- Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til lokal løndannelse.
- Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Socialpædagogerne anbefaler, at du og din forhandlingsmodpart/leder sammen danner jeg overblik over det lokale økonomiske råderum, før i sætter jer til forhandlingsbordet.

Her er nogle vigtige forhold, I kan undersøge for at skabe overblik:

- Personaleomsætning – hvis medarbejdere med høj anciennitet/lang erfaring erstattes med medarbejdere uden/med kort anciennitet/erfaring, frigøres penge på lønbudgettet
- Personalesammensætning – hvis medarbejdere med længerevarende uddannelse erstattes af medarbejdere med kortere uddannelse, frigøres penge på lønbudgettet
- Vakancer og andet fravær – hvis en stilling er ubesat i en periode efter en medarbejders fratræden, frigøres penge på lønbudgettet
- Overgangstillæg, der bortfalder – hvis medarbejdere, der overgik til Ny Løn 1. april 1998, skifter job, bortfalder overgangstillæg og frigør penge på lønbudgettet
- Effektivisering eller ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn
- Forhåndsftaler – indgås der ny forhåndsftale eksempelvis for ansatte på bestemte institutioner, vil den enkelte institutions lønbudget formindskes, hvis udgiften til de forhåndsftalte tillæg skal afholdes af den enkelte institution
- Bestemmelser i overenskomst, hvor der eksempelvis for en uddannelse eller en særlig funktion skal aftales en løn
- 'Ikke-lønkroner' konverteres til lønkroner – eller omvendt, hvis muligt efter lokal økonomistyringsmodel
- Eventuel overførsel af over- eller underskud fra ét budgetår til efterfølgende
- Øget indtjening – hvis lokal økonomistyringsmodel tillader det, kan højere indtjening (for eksempel ved højere antal borgere) bruges helt eller delvist til løn
- Puljer – lokalt afsat til brug, hvor der er særligt behov

Vær opmærksom på, at nogle af disse eksempler giver mulighed for varige lønforbedringer.

Andre giver mulighed for engangsbeløb – for eksempel, når en stilling står ubesat i en kort periode ved en medarbejders fratræden.