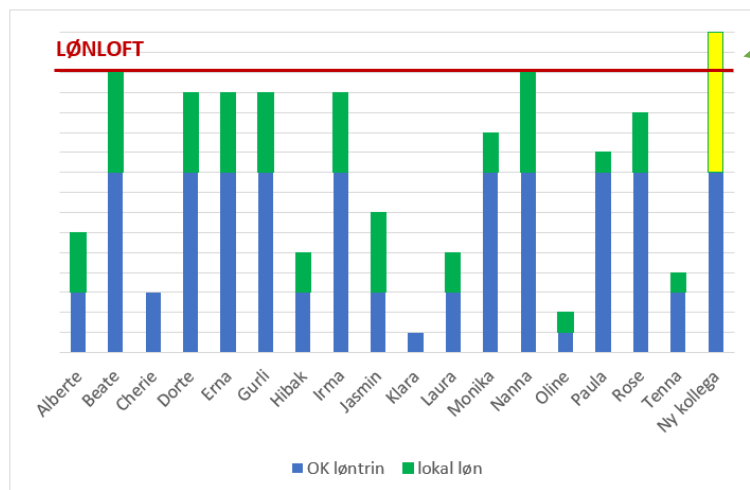


FRA LØNLOFT TIL LØNLØFT – via fokus på forhandling af nyansatte



Når vi investerer i at forhandle alle nye kolleger ind i stillingen med så høj lokal løn som muligt – kan vi ved de årlige lønforhandlinger bruge disse indplaceringer til at hæve de øvrige medarbejdere.

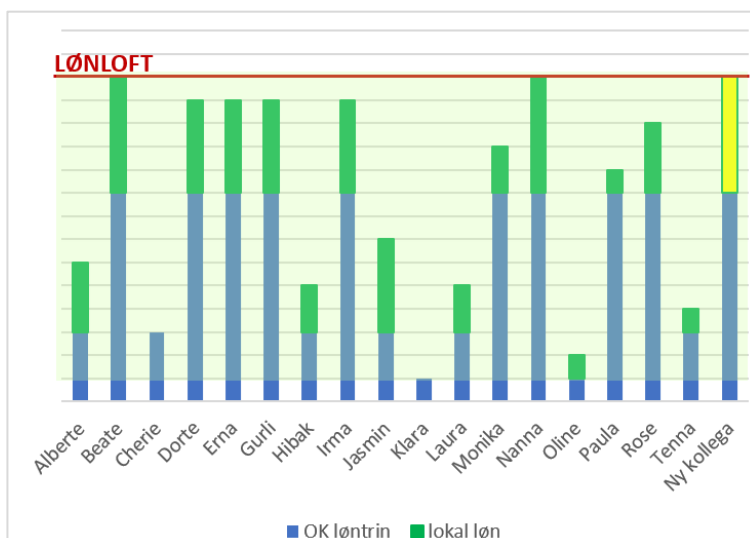
Ny kollega indplaceres med højere løn end øvrige ansatte



Her ses et tænkt udsnit af lønsammensætningen for en række hjælpere på en arbejdsplads. De blå søjler repræsenterer OK-løn – de grønne søjler repræsenterer lokal løn, der er forhandlet "ovenpå".

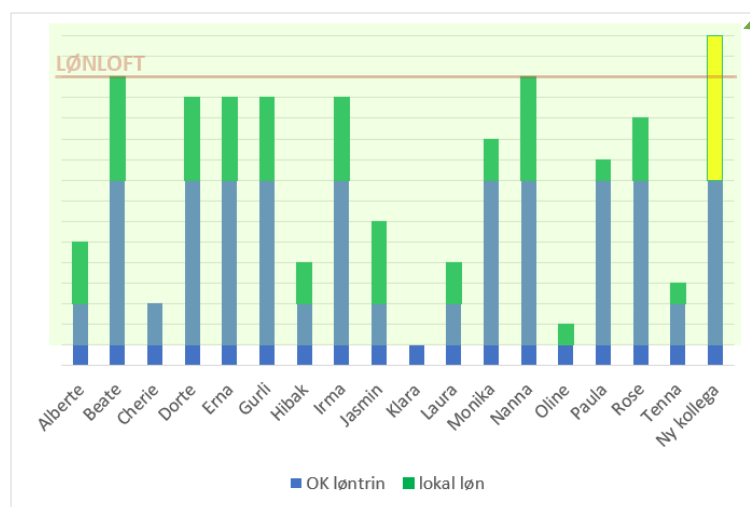
Med rødt er markeret en stribe, som beskriver det lønloft TR har oplevet ifm den årlige lønforhandling. Det har været meget vanskeligt at få medarbejdere højere op – også selv om de har været der længe/er dygtige. Måske ledelsen har argumenteret med at der ikke er penge til forhandling – eller at medarbejderne er indplaceret rimeligt.

Yderst til højre ses et lønforslag på en ny kollega, den lokal løn som ledelsens foreslår, er gul. Der foreslås 7 løntrin – hvilket er min. 2 løntrin højere end de øvrige ansatte.



Forestiller vi os – at TR ikke går med på ledelsens forslag og i stedet forhandler den nye kollega ind på linje med de øvrige kolleger – så ser lønsammensætningen for medarbejderne således ud ved næste årlige lønforhandling.

Lønloftet er uforandret.



Forestiller vi os i stedet, at TR går med på forslaget og den nye kollega bliver indplaceret højt – vil billedet ved kommende lønforhandling se således ud:

Lønloftet er udvisket, og der er skabes mulighed for lønudvikling for alle øvrige medarbejdere. Medarbejdere, som det tidligere kan have været vanskeligt at forhandle løn for - og hvis kompetencer, alder og erfaring mv er sammenlignelige med den nye kollega – kan indstilles til samme lønniveau og kan videreføres ved **uenighed**.

Når de højtlonnede øvrige kolleger løftes – vil kolleger, der ligger længere nede, også kunne indstilles og løftes.

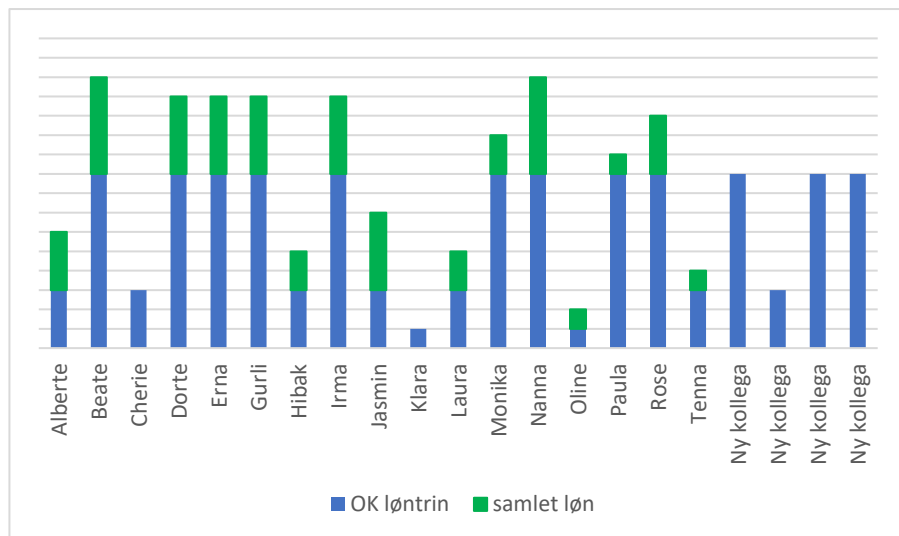
Vi kan høste af investeringen ved den årlige forhandling til gavn for øvrige kolleger.

FRA LØNLOFT TIL LØNLØFT – via fokus på forhandling af nyansatte



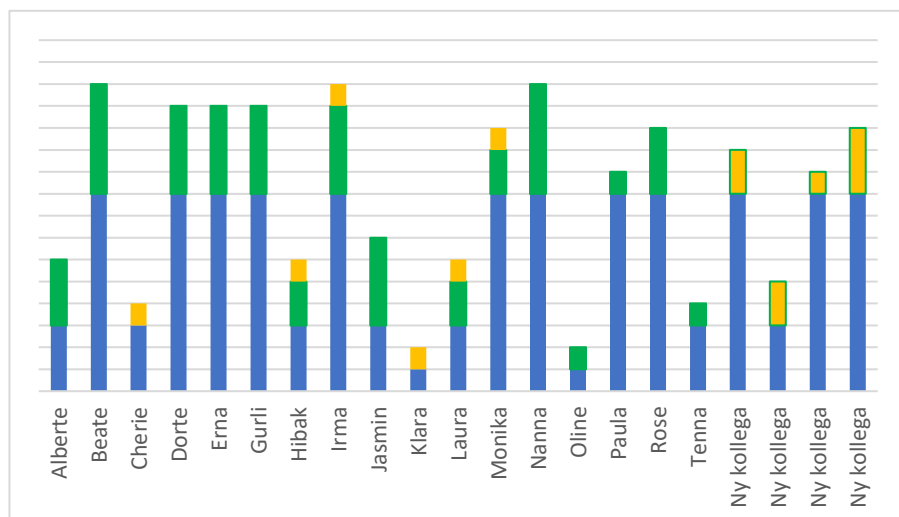
Når vi investerer i at forhandle alle nye kolleger ind i stillingen med så høj lokal løn som muligt – kan vi ved de årlige lønforhandlinger bruge disse indplaceringer til at hæve de øvrige medarbejdere

Nye kolleger indplaceres med lokal løn fra ansættelse



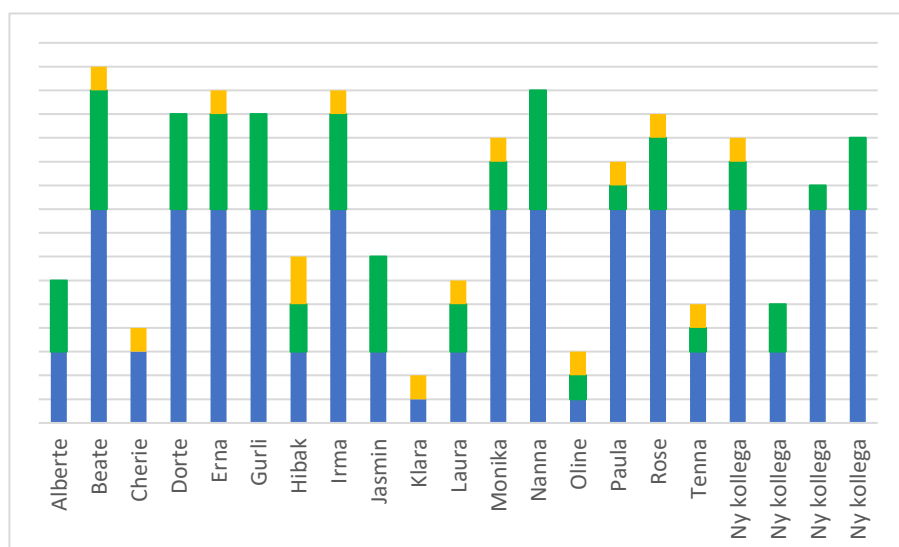
Her ses et tænkt udsnit af lønsammensætningen for en række hjælpere på en arbejdsplads. De blå søjler repræsenterer OK-løn – de grønne søjler repræsenterer lokal løn, der er forhandlet "ovenpå". Her er 4 nye kolleger blevet indplaceret på OK løn ifm. ansættelsen – ledelsen har måske ønsket "at se dem an".

Det kan også være medarbejdere, som ikke er blevet opsøgt af FOA ifm. ansættelsen pga. manglende kontaktinfo på dem.



Ved den årlige forhandling, får både ledelse og TR fokus på, at disse medarbejdere "hænger efter" ift. sammenlignelige kolleger, og der kanaliseres derfor midler i deres retning for at løfte dem op i niveau – det spiser af puljen.

Resten bruges på at løfte øvrige kolleger (årlig forhandling skitseret ved gul).



Forestiller vi os i stedet, at de 4 nye kolleger blev forhandlet tilsvarende allerede ved nyansættelse, ville billedet ved den årlige se således ud – lokal løn som de nyansatte fik ved ansættelse, er markeret med grøn.

Ved den årlige forhandling kan midlerne forhandles retfærdigt, så flere "gamle ansatte" får andel i midlerne.

Der vil samlet være flere lokale lønmidler i spil.

Vi kan høste af investeringen ved den årlige forhandling til gavn for øvrige kolleger.