



Udsagn fra ledelsen man kan møde under forhandlingen... ... Og SOSUs modsvar



Der er jo ikke afsat nye midler til lokal løndannelse...

Det ved vi godt. Men der er penge i systemet. Siden 1997 har vi lagt samlet 6,99% af lønsummen til lokal forhandling ved overenskomsterne. De penge skal som minimum stadig være i systemet – og dermed spredt ud på medarbejdernes lønninger. Derfor ser vi på den enkelte ved de årlige lønforhandlinger – får denne medarbejder en rimelig løn ift. kompetencer, opgaver og øvrige medarbejdere?

Vi behøver ikke forhandle – for der er ikke noget at forhandle om...

Men gældende aftaler skal stadig overholdes. Det var i sin tid arbejdsgiver, der ønskede et lønsystem, de kunne lede medarbejderne efter. Arbejdsgiver ønskede, at der skulle forhandles individuelt – så nu beder vi blot om, at de opfylder den aftale.

Minimum en gang årligt, har medarbejderne krav på at blive forhandlet.

Vi skal spare / Der er jo ingen penge / Der er underskud på budgettet...

Hvilket sikkert er helt rigtigt, der er ikke afsat nye midler til lokal løn.

Men selv om vi skal spare, så skal aftalerne overholdes – og aftale om lokal løndannelse tilsiger, at det er ledelsens ansvar at finde midlerne, hvis vi påviser, at der er rimelig grund til yderligere honorering.

Hvor skal vi finde pengene?

Det er alene ledelsens ansvar, at få ressourcerne til at hænge sammen. Det er ikke intentionen med aftalen, at lønsystemet kan bruges til besparelser ift. at kunne drive den almindelige plejeopgave. Vi har ikke tilstrækkelig indsigt i budgetterne til, at vi kan pege på, hvor pengene skal komme fra.

Hvem skal vi så fyre?

Måske er det nødvendigt. Hvis ledelsen har ansat for mange mennesker – er det også deres opgave at pege på, hvem der kan undværes og hvilke opgaver, der ikke skal udføres.

For det er jo ikke sådan, at ledelsen kan ansætte flere medarbejdere, end der reelt er budget til, for at få driften til at løbe rundt – og så samtidig pålægge medarbejderne at afstå fra at have adgang til lønudvikling. Aftaler og regler skal overholdes også i spare tider.

Det er jo en tidsbegrænset ansættelse/et vikariat – så vi yder kun OK-løn...

Det vil vi ikke acceptere. Alle medarbejdere har krav på at blive vurderet og honoreret for de kompetencer, de ansættes med og de opgaver/ansvar, de skal varetage.

Medarbejderen har været syg/er på barsel – så hun skal ikke forhandles...

Alle medarbejdere skal forhandles og vurderes på lige fod. Såfremt medarbejderen har tiltaget sig nye kompetencer, opgaver, ansvar mv – skal hun også honoreres for det, hun yder, når hun er på arbejde/det der ligger i stillingen.

Vi kender ikke medarbejderen ved nyansættelsen, så vi vil gerne vente og se hende an, før vi forhandler løn ud over OK...

Vi vil ikke acceptere lønprøvetid. Medarbejdere skal vurderes og honoreres for de kompetencer, de ansættes med og de opgaver/ansvar, de skal varetage – og set i forhold til de øvrige ansatte på arbejdspladsen.

Udbud og efterspørgsel – lige nu er det vanskeligt at rekruttere dygtige medarbejdere. Ledelsen har selv udvalgt medarbejderen ved ansættelsessamtalen – så de har jo vurderet, at det er en attraktiv medarbejder, som passer ind i afdelingen – ellers ville man jo have valgt en anden.

Medarbejderen får jo allerede trin for erfaring i henhold til overenskomsten, så vi vil ikke honorere yderligere for hendes lange arbejds erfaring...

Det er ikke hensigten med lokal løndannelse, at medarbejdere med længere erfaring skal honoreres med OK-løn alene.

Anciennitet i henhold til OK ydes for den almindelige rutine, man som medarbejder oparbejder i faget – eller for at have et kendskab til og erfaring med alle de mest almindelige arbejdssituationer og opgaver. Derudover skal lokal løn honorere for *måden*, man forvalter sin faglige viden og erfaring på. Lang arbejds erfaring vil medføre en bred viden og faglig tyngde, som medlemmerne hver især sætter i anvendelse på forskellig vis – og det skal de honoreres for.



Uenighed

Du har ret til at være uenig med ledelsen.

Også når der er besparelser eller underskud.

Løft uenigheden væk fra dig og lederen – lad nogle andre vurdere sagen.

Få udarbejdet et uenighedsreferat og send det til FOA SOSU.

Her henter du hjemmel:

Citater fra Aftale om lokal løndannelse:

Regionen

§ 6 - stk. 1: *Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.*

§ 6 - stk. 6: *Lønforholdene for den enkelte ansatte i regionen skal vurderes ved lønforhandlingerne, jf. § 6, stk. 1. Det er ikke hensigten, at en ansat i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn.*

§ 8: stk. 2: *Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse.*

Bilag 1: Råderumspapiret:

Selvom der ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løn i overenskomsterne, er der midler til rådighed til lokal løn – det såkaldte økonomiske råderum.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Det er ikke målsætning med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Kommunen

§ 3 - stk. 1: *Hvis én af parterne begærer det, forhandles der en gang årligt.*

§ 3 - stk. 4: *Lønforholdene for den enkelte ansatte vurderes til lønforhandlingen. Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn.*

§ 6: stk. 2: *Der er i perioden midler til rådighed til lokal løndannelse*

Bilag A: Råderumspapiret:

Selvom der ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løn i overenskomsterne, er der midler til rådighed til lokal løn i kommunerne – det såkaldte økonomiske råderum.

Det er ledelsens ansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Det er ikke målsætning med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.