

## LØNPOLITIKKER OG STRATEGIER

### FOA SOCIAL- OG SUNDHEDSAFDELINGENS OVERORDNEDE LØNPOLITIK

Fagforeningens overordnede lønpolitik fastlægger en række lønprincipper, der skal bruges som styringsredskab for det fremadrettede arbejde.

Lønprincipperne er:

Medlemshvervning indtænkes i hele lønprocessen og gennemføres overalt, hvor der arbejdes med løn.

Reel, varig og størst mulig forbedring af medlemmernes løn- og pensionsforhold.

Samme lønudvikling uanset arbejdsgiverområde/arbejdsplads.

Solidarisk lønudvikling. Skævdeling mellem faggrupperne søges undgået.

Samme arbejde og arbejde af samme værdi honoreres med lige løn.

Forhandlings- og aftalekompetence delegeres til (fælles)tillidsrepræsentanter. Den kan omfatte nyansættelser, stillingsændringer og årlige lønforhandlinger. Den skal understøttes af netværk.

Formulering, gennemførelse og udvikling af en lønpolitik på alle arbejdspladser. Den skal gælde for alle personalegrupper og kunne tiltrække, fastholde og udvikle kvalificerede medarbejdere.

Målrettet, individuel uddannelsesplanlægning/kompetenceudvikling i kombination med organisatorisk udvikling af de enkelte arbejdspladser.

Forhåndsftaler forhandles på plads, hvor det er muligt, for at sikre objektive kriterier og lette lokale forhandlinger.

Målrettet påvirkning af gældende lønsystem/regelgrundlag og måden, det administreres på. Både løbende og i forbindelse med overenskomstforhandlinger.

Fagforeningens overordnede lønpolitik udmøntes i mere konkrete og praktisk anvendelige delpolitikker og strategier.

## Begrundelser på løntrin og tillæg

Det er fagforeningens politik, at formulering af begrundelser, på løntrin og tillæg af enhver slags, skal være med til at sikre gennemskuelighed og fremtidig lønudvikling.

Formulering af begrundelser på løntrin og tillæg følger principperne:

- Begrundelser er objektive. Subjektive begrundelser kan supplere de objektive.
- Begrundelser er præcise.
- Begrundelser er smalt formuleret.

## Ikke-uddannet social- og sundhedspersonale

Det er fagforeningens politik, at social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som hovedregel aflønnes på grundløn 11 + 1124/år og ikke tillægges funktions- og kvalifikationsløn ud over overenskomstens bestemmelser.

Der kan vurderes individuelt, såfremt medarbejderen har åbenlyse kvalifikationer:

1. Gennemførte uddannelser inden for pleje/omsorg, sundhed/psykiatri og aktivitet/pædagogik\*.
2. Gennemført dele af social- og sundhedshjælperuddannelse eller social- og sundhedsassistentuddannelse, hvoraf praktik/erfaring indenfor vores område er opnået.
3. Oparbejdet praktisk erfaring inden for vores område og/eller personlige kompetencer, som er værdiskabende i sundhedsfaglig forstand.
4. Ansatte til udelukkende rengøringsfunktion

Ikke-uddannet social- og sundhedspersonale med åbenlyse kvalifikationer bør ikke indplaceres højere end tre løntrin under grundlønnen for sammenlignelige uddannede basisedarbejdere.

Uddannede opfordres til at søge uddannelse og bistås med at få en uddannelsesaftale i stand.

\*Igangværende studier indenfor sygepleje og pædagogik kategoriseres ikke som åbenlyse kvalifikationer.

## Engangsbeløb

---

Det er fagforeningens politik, at engangsbeløb honorerer en indsats, der er begrænset i såvel tid som funktion.

Engangsbeløb honorerer ikke varige kvalifikationer.

Engangsbeløb skal kunne mærkes.

Engangsbeløb søges aftalt uanset beskæftigelsesgrad i 31.03.00 niveau på det kommunale område - og i 31.03.18 niveau på det regionale område.

## Sygdom – Adfærd – Barsel

---

Det er fagforeningens politik, at sygdom og adfærd ikke skal reguleres eller sanktioneres via løn.

Alle medarbejdere, uanset eventuel sygdom, adfærd eller barsel, skal vurderes og forhandles på lige fod ved de årlige lønforhandlinger.

## Videreuddannelse som social- og sundhedsassistent

---

Det er fagforeningens politik, at medarbejdere med en anden sundhedsfaglig grunduddannelse\*, der videreuddanner sig til social- og sundhedsassistenter, ikke oplever en lønnedgang efter endt uddannelse.

Den erfaring og viden som medarbejdere har oparbejdet i faget, skal afspejles i indplaceringen som social- og sundhedsassistent efter endt social- og sundhedsassistentuddannelse, også når medarbejderen efter endt uddannelse søger ansættelse hos en ny arbejdsgiver.

Det aftalte lønniveau, som medarbejderen havde i tidligere ansættelse før videreuddannelse, forhandles over som individuel lokal løn i den nye stilling som social- og sundhedsassistent.

Overenskomstens bestemmelser er absolutte minimumsbestemmelser

\* Hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejere, plejehjemsassistenter og social- og sundhedshjælpere

## Nyuddannede/nyansatte

---

Det er fagforeningens politik, at basispersonale ikke skal vurderes som nyuddannet/nyansat i længere tid.

Hvis ikke før, bør der udmøntes løntillæg senest to år efter afsluttet grunduddannelse/ansættelse.

I vurderingen indgår blandt andet:

- Kvalifikationer erhvervet før grunduddannelsen fra tidligere beskæftigelse
- Alder og livserfaring.
- Overenskomstens bestemmelser er absolutte minimumsbestemmelser.

## Lokal løn honorerer faglig udvikling og erfaring

---

Det er fagforeningens politik at faglig udvikling og oparbejdet erfaring i faget skal honoreres.

Social- og sundhedsfagligt uddannede medarbejdere uden lokal løn, skal forhandles ved årlige forhandlinger.

## Tillidsvalgte

---

Det er fagforeningens politik, at medarbejdere, der varetager følgende tillidshverv, skal honoreres:

- Arbejdsmiljørepræsentanter\*
- Tillidsrepræsentanter\* og tillidsrepræsentantsuppleanter
- Fællestillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentantsuppleanter

Øvrige tillidshverv søges forhandles efter vurdering af hvervets omfang.

\* Intention og hjemmel om honorering er beskrevet i MED aftalens bilag § 7 og 8 på KL-området og i Bilag 6 på Regionens område. Bemærk forskellene i adgang til honorering af TR og AMR på de to områder.

## Lokale midler skal være synlige i lønsammensætningen

---

Det er fagforeningens strategi, at de lokale midler svarende til minimum 6,99% af den samlede løn, som siden indførelsen af lokal løndannelse er lagt ud ved overenskomstforhandlingerne, skal være synlige i den samlede lønsammensætning enten via forhåndsftaler eller individuelt aftalt løn.

## Årlig forhandling og forhandling af råderumsmidler

---

Det er fagforeningens strategi, at der mindst én gang årligt begæres og udføres forhandling af den samlede lokale løndannelse (på alle arbejdspladser).

## Nyansættelser som løftestang

---

Det er fagforeningens strategi, at forhandling af alle nyansatte kolleger anvendes aktivt som afsæt for de kommende årlige lønforhandlinger.

Social- og sundhedsfagligt uddannede medarbejdere\* der ansættes, søges indplaceret med mest mulig lokalløn, med henblik på at løfte kolleger med sammenlignelige faglige og personlige kompetencer ved kommende årlige forhandlinger.

\* Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere, \* Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejere og plejehjemsassistenter. beskæftigelsesvejledere, plejere og plejehjemsassistenter.

## Uenighed om lokal løn

---

Det er fagforeningens strategi, at forhandlinger om lokal løn, hvor der ikke kan opnås enighed, der overholder fagforeningens lønpolitikker og strategier, som hovedregel videreføres i niveausystemet.

Der udarbejdes uenighedsreferat lokalt og sagen overgår til fagforeningen til en vurdering af det videre forløb.