

## Lønstrategi for overenskomstperioden 2018 – 2021 Socialpædagogerne Lillebælt

---

1/2

Hovedbestyrelsen vedtog forbundets lønstrategi for overenskomstperioden 2018 – 2021 på sit møde i marts 2019. Som en del af lønstrategien skal der udarbejdes lokale lønpolitiker.

Socialpædagogernes lønstrategi for perioden 2018 – 2021 har følgende overordnede punkter:

- Lokale lønpolitikker
- Det lokale økonomiske råderum
- Små medlemsområder
- Ligestilling
- Evaluering af eksisterende procedureaftaler

Kredsbestyrelsen har vedtaget følgende indsatsområder:

### **Fællesaftale om lokal løndannelse**

Der er heller ikke ved OK 2018 afsat nye centrale midler til lokal løndannelse. Vi vil derfor sætte særlig fokus på, at tilbagefaldsmidlerne forbliver og genanvendes på vores arbejdspladser.

Herunder vil kredsen også have fokus på, at de medlemmer der har lang anciennitet og trods dette ikke oppebærer et lokalt aftalt tillæg, tilgodeses ved de lokale forhandlinger.

### **Overenskomster for små medlemsgrupper**

Socialpædagogerne har en række overenskomster, hvor der kun er få pædagoger ansat. Det gælder især indenfor statens område og for den overenskomst der gælder for pædagoger i særlige stillinger. Her er ofte så få ansatte, at de ikke er dækket af en TR. Det kræver derfor en særlig fokus for at sikre disse medlemsgrupper en lønudvikling.

### **Lederområdet**

Lederne og mellemlederne oplever fortsat, at de får større områder, som de skal varetage ledelse for. Institutioner og afdelinger sammenlægges, uden at den øgede ledelsesbelastning afspejler sig i lønnen. I mange kommuner rykker voksen/handicapområdet tættere på ældreområdet. Det

betyder, at vores ledere bliver løftestang for ældreområdet ledere, som generelt er væsentligt lavere lønnet end socialpædagogiske ledere.

2/2

Det kommunale område:

Vi ser også at kommunerne i højere grad ønsker mellemliderne over på lederoverenskomsten. Det har vi som udgangspunkt ikke problemer med, blot det også betyder at de får lederløn. Det er i kredsen besluttet at de konsulenter der forhandler lederløn også fremadrettet forhandler mellemlidernes løn. Det vil i overenskomstperioden blive et klart indsatsområde.

### **Ligestilling**

Mænd får stadigvæk en større del af de lokale lønmidler end kvinder. Selv om forskellen i den sidste periode er blevet indsnævret er der stadig en betydelig forskel.

Vi vil arbejde for, at køn ikke, hverken direkte eller indirekte, bliver afgørende for den lokale løndannelse. Det er fortsat målet at lønforskellen udjævnes.

### **Lønpolitikker**

Kredsen vil arbejde med, at støtte tillidsrepræsentanterne i, at udarbejde lokal lønpolitik. Dette for at sikre åbenhed over lønforhandlingerne og medindflydelse på kriterier. En lønpolitik vil også gøre det lettere for den lokale tillidsrepræsentant, at arbejde med f.eks. ligestilling.

Vedtaget på kredsbestyrelsesmødet 17. juni 2019.