

BUPL Storkøbenhavns decentrale lønpolitik

Efter der ikke længere afsættes nye centralt aftalte puljer til lokal løndannelse, har arbejdet med lokale lønforhandlinger gradvist ændret sig. Dagsordenen for de lokale forhandlinger handler i dag i høj grad om identifikation af råderum og tilbageløbsmidler. Det sker samtidig med stigende krav til hård økonomistyring på såvel arbejdsplads- som kommuneniveau.

BUPL kan identificere, at stadig flere forhandlinger – særligt på arbejdspladsniveau - løber ud i sandet på et diffust grundlag, som at "der ikke er råd", samtidig med at forhåndsaftalerne presses, fordi de af kommunerne opleves som udgiftskrævende eller besværlige, da der ikke er ny økonomi til at holde dem dynamiske.

BUPL Storkøbenhavns decentrale lønpolitik bygger ovenpå den centrale lønpolitik (vedtaget juni 2016).

På trods af, at der ikke udmøntes flere midler til decentral løn, ligger BUPL ikke stille i de lokale forhandlinger.

Mål for vores strategi er, at minimum de midler der i dag er i spil i den lokale løndannelse, også er i spil i morgen.

Det betyder:

- **at forlods afsatte midler skal udmøntes i løn og ikke i stillinger eller anden drift.**
- **at vi fastholder, at løn aftales på forhånd.**
- **at BUPL er aftalepart, og aftale fordrer enighed.**
- **at i de lønsager, hvor der ikke kan opnås enighed, skal det vurderes, om sagen skal videreføres på niveau-2 (tvistløsningssystemet).**

BUPL Storkøbenhavns forhandlinger er baseret på analyse af elektroniske bagsideoplysninger, hvor den procentdel af lønnen der udgøres af lokalløn, er en vigtig måleenhed for hele kommunen og for den enkelte arbejdsplads.

Pejlemærker som:

- den centralt finansierede andel
- den af KL udmeldte ønskelige gennemsnitlige andel
- kommunens gennemsnitlige andel
- sammenlignelige gruppers andel
- andre arbejdspladsers andel

inddrages som rettesnor for forhandlingsmålsætninger og/eller smertetærskel for at hæve forhandlingsniveauet.

Et systematisk arbejde med elektroniske løndata gør os bedre i stand til at værdisætte de enkelte tillæg og udvikle strategier for arbejdet med, hvordan lønpolitikker i praksis kan understøtte vores lønarbejde, analysere ligelønsproblematikker eller forskellige tillægstypers betydning herfor.

Vedtaget på bestyrelsesmøde d. 30. januar 2017