



Alle højskoler skal have en lønpolitik for lærerne. Det er ledelsen, der fastlægger lønpolitikken, men I har som lærere krav på en drøftelse af den. I jeres ansættelsesbekendtgørelsen står der ordret: ”Skolens ledelse fastsætter løn- og personalepolitikken efter drøftelse med medarbejderne.”

Det er i foreningens øjne en meget vigtig sætning. Retten til en drøftelse af lønpolitikken er retten til taletid i spørgsmålet om, hvilken politik, der er for lønudvikling på skolen

Jeres basisløn kan ikke påvirkes lokalt på skolen, da den er centralt bestemt og afhænger af ancienniteten. Lønpolitikken skal derfor være en politik for skolens brug af lokale tillægsdele. Nedenfor kommer vi med vores forslag til, hvordan I kan arbejde med lønpolitikken. Vores håb er, at I kan finde inspiration til den drøftelse, I har krav på.

Bemærk, at henvendelser om og forslag til en lønpolitik skal gå til skolens leder/forstander. I må ikke som medarbejdere henvende jer til bestyrelsen uden om ledelsen – det kan opfattes som illoyalt.

Inspiration til arbejdet med højskolernes lønpolitik

En lønpolitik indeholder normalt fire faste elementer:

1. Navn
2. Formål
3. Principper
4. Procedurer

1. Navn

Navnet vil normalt være ”Lønpolitik for lærerne på XXX” eller ”XXXs lønpolitik for lærerne”.

Det er vigtigt, at I forsøger at lave en lønpolitik for lærergruppen. Det er ansættelsesbekendtgørelsen for lærere og forstandere, som sikrer jer adgangen til en lønpolitik. Andre faggrupper må altså kræve en særlig lønpolitik for dem som gruppe, hvis de ønsker det (for eksempel administrativt personale og så videre).

2. Formål

Her formulerer I formålet med lønpolitikken. Hvad skal lønpolitikken give? Hvad skal den sikre? Hvad skal den fremme?

Her skriver I, hvad I mener, at skolens lønpolitik skal fremme.

Det kan være ...

- en løn som opleves retfærdig;
- åbenhed om lønnen;
- gennemskelighed;
- et bestemt niveau på lønnen;
- ikke-diskriminerende.

3. Principper

I dette afsnit formulerer I hvilke principper, der ligger bag lønpolitikken. Hvad er det for nogle principper, der styrer den? Hvad er det, som skal (be-)lønnes?

Højskolerne har tre lokale løndele, de kan give: funktionstillæg (noget nogen gør), kvalifikationstillæg (noget nogen har eller kan) og engangsvederlag (normalt en belønning for en særlig og ekstraordinær indsats).

De principper, der ligger bag lønpolitikken, bør samlet set forholde sig til alle tre muligheder for tillæg. Men I kan sagtens foreslå, at forskellige kvalifikationer, funktioner eller opgaver/ansvar kan udløse det samme tillæg. Et kvalifikationstillæg for at være god til at holde på eleverne. Et kvalifikationstillæg for at være god til den musisk-kreative pædagogik. Et funktionstillæg for at være ansvarlig for morgensamlingen. Et funktionstillæg for at passe biblioteket. Og så videre. Det handler altså om at overveje, hvad I mener, lønpolitikken skal tage hensyn til og belønne. Hvilke funktioner skal funktionstillægget belønne? Hvilke kvalifikationer skal kvalifikationstillægget belønne? Hvad skal der gives engangsvederlag for?

Bemærk, at det hurtigt bliver en (fag-)politisk diskussion, som kan splitte. Skal man for eksempel belønne akademisk uddannelsesniveau, eller er praktisk erhvervede kompetencer lige vigtige? Og i hvilken grad vil I acceptere, at de lokale løndele bidrager til lønspredningen?

Det er muligt at formulere mere generiske tillæg. For eksempel et funktionstillæg for undervisning og et kvalifikationstillæg for pædagogiske evner – tillæg som hele lærergruppen dermed kan og skal have. Eller et højskolelærertillæg. Et kostskoletillæg vil også kunne være et funktionstillæg.

Den slags mere almene tillæg undgår skævvridningen, idet alle vil

kunne få det. De fungerer dermed reelt som en generel lønforhøjelse. Omvendt kan de mere almene tillæg være sværere at vinde forståelse for, da ledelsen med en vis ret kan hævde, at I jo får jeres basisløn for at være højskolelærere.

Bemærk i øvrigt også, at det højskolepædagogiske tillæg (HPU-tillægget) er et centralt aftalt tillæg. Det bør ikke medregnes i puljen for lokale tillæg. Men tillægget er stort og kan skabe ulighed.

Endelig er det jo også en mulighed at beslutte, at I mener, at ledelsen skal afgøre, hvad lønpolitikken skal belønne, så I ikke internt bliver uenige.

4. Procedurer

I dette afsnit beskriver I, hvilke procedurer I beslutter for at vedligeholde lønpolitikken og niveauet på tillæggene.

Kvalifikationstillægget er og bør være et permanent tillæg. Du mister jo ikke pludselig en kvalifikation.

Funktionstillæggene skal du have, så længe du udfører funktionen.

Engangsvederlaget gives netop én gang.

Men størrelsen på tillæggene kan udvikles. Og I bør i dette afsnit stille et forslag om, hvor ofte I gendrøfter lønpolitikken, hvor tit og hvordan niveauet på de enkelte tillæg skal vurderes, og hvordan du kan påvirke dine tillæg – skal der, for eksempel, være en årlig lønforhandling, hvor du individuelt drøfter, hvilke tillæg du skal have?

Afslutningsvis må I argumentere for, at det også fremgår af politikken, at tillæggene er pensionsgivende og reguleres med den generelle reguleringsprocent lige som basisløntrinnene, og som det i øvrigt gælder for størstedelen af arbejdsmarkedet.