

ADOs lønpolitik

ADOs lønpolitik er et dynamisk papir, der vil blive udviklet i takt med, at der indgås nye overenskomster, nye trends i ansættelseskontakterne, eller der opstår "nye" ansættelsesformer.

Løn er den betaling, en medarbejder modtager for at løse en given opgave.

Det er ADOs opgave at sikre medlemmerne så høj en løn som muligt. Det gælder uanset, om det er ADOs sekretariat, tillidsrepræsentanten eller det enkelte medlem, der forhandler lønnen.

- Livslønnen skal afspejle medlemmets akademiske kompetencer og kvalifikationer
- Eventuelle barrierer for lige løn skal nedbrydes
- Alle medlemmer skal have adgang til en kollektiv pensionsordning.

Det er ADOs mål, at dyrlægeuddannelsen til stadighed udvikles og opdateres. Mulighederne for efterfølgende kompetenceudvikling skal udvikles i takt med de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

Kompetenceudvikling i form af efter- og videreuddannelse er et middel til at vedligeholde og udvikle opnåede kompetencer med henblik på at bevare og øge værdien på arbejdsmarkedet.

At have kompetencer til at kunne skifte job giver større økonomisk tryghed. Bevidstheden om at kunne skifte job, hvis det bliver nødvendigt/ønskeligt, og dermed opretholde en indkomst er en grundsten i den danske model.

Dyrlægefaget skal til stadighed udvikles, således at dyrlægen opretholder den faglighed, som efterspørges blandt arbejdsgiverne. En stor efterspørgsel gør det nemmere at opnå en bedre løn.

En udvikling af faget kan ligeledes bidrage til arbejdsglæde, jobsikkerhed og mobilitet.

ADO vil arbejde for, at dyrlægen får mulighed for at udvikle de ikke-fagspecifikke kompetencer, som uddannelsen giver indenfor f.eks. forskning og ledelse.

Løn

ADO ser kollektive aftaler på det offentlige og private område som et redskab til at optimere de løn- og ansættelsesretlige vilkår for den enkelte.

ADO accepterer, at der kan være forskel på medlemmernes løn.

ADO arbejder for, at lønnen skal være så gennemskuelig og så objektiv som muligt. Hovedmålet med dette er at sikre lige løn for lige arbejde, samt at give det enkelte medlem muligheden for at gennemskue, hvilke kriterier der skal opfyldes for at opnå en given løn.

Åbenhed om løn

Åbenhed om løn anses for en vej til lønforbedring, idet kolleger, der kender hinandens løn, kan anvende denne viden i forbindelse med forhandlinger om egen løn. Ved at kende sammenlignelige kollegaers løn opnås en viden, som er et stærkt værktøj, når man sidder ved forhandlingsbordet. Desuden medvirker åbenhed om løn til en mere ensartet viden hos arbejdsgiveren og den, der forhandler på medarbejdersiden.

ADO opfordrer til, at alle lønninger offentliggøres mindst 1 gang årligt. Alternativt at der offentliggøres lønstatistik på hver arbejdsplads.

Ifølge lov om ligeløn har en arbejdsgiver ikke ret til at kræve, at en medarbejder tier om sin løn. På det offentlige ansættelsesområde er den enkeltes løn omfattet af forvaltningslovens regler om aktindsigt.

ADO opfordrer medlemmerne til at tale om løn.

Lønstatistik

Til brug for lønforhandlingen er det ADOs mål at stille så valid og relevant lønstatistik til rådighed som muligt. ADO indgår gerne i samarbejde med arbejdsgiverne i bestræbelserne på at opnå de bedste lønstatistikker.

For privatansatte dyrlæger og dyrlæger ansat i dyrlægepraksis udarbejder ADO sin egen lønstatistik.

ADO opfordrer alle medlemmer til at bidrage til lønstatistikken.

For ansatte på det offentlige ansættelsesområde gør ADO brug af de databaser, som arbejdsgiveren og lønmodtagerorganisationerne stiller til rådighed.

Adgang til forhandlingsbordet

En vigtig forudsætning for lønforbedringer er adgang til forhandlingsbordet. Bestemmelser om forhandlingsterminer og lønudvikling bør derfor være en del af enhver aftale, såvel kollektive som individuelle.

Forhandling kan læres

Forhandling er en disciplin, der kan læres, det gælder også lønforhandling. Den dygtige forhandler opnår en højere løn. Det er ADOs målsætning, at alle, der forhandler, løn får mulighed for at udvikle deres forhandlingskompetencer.

ADO stiller lønforhandlingskurser til rådighed for såvel tillidsrepræsentanter som medlemmer, der forhandler på egne vegne.

Løn som andet end penge

ADO anerkender, at personalegoder som frokost, aviser og feriedage kan betragtes som en del af lønnen. Men det er først og fremmest den faste månedlige løn, som afgør om en dyrlæges løn kan betragtes som værende på et passende niveau.

Personalegoder, herunder engangsvederlag og kompetenceudvikling er at betragte som bonus.

Opsparing til pension er en vigtig del af lønnen.

ADO arbejder for, at alle løndele skal være pensionsgivende, og opfordrer alle, der forhandler selv, til at der aftales en pension.

På det offentlige ansættelsesområde er pensionsprocenten mellem 17,1 og 19,05 %. ADO opfordrer privatansatte medlemmer til at oprette tilsvarende pensionsordninger.

Løn og deltid

Ansættelse i deltidsstillinger er en mulighed, der kan være attraktiv en periode af arbejdslivet efter den ansattes ønske.

ADO anerkender, at lønudgiften er en væsentlig faktor i virksomhedens økonomi.

Grundlæggende er det dog ADOs holdning, at lønnen for en dyrlæge – også i økonomisk trængte virksomheder – skal afspejle dyrlægens akademiske kompetencer og kvalifikationer. Også selvom dette kan betyde, at virksomheden må reducere antallet af medarbejdere.

Løsninger som løntilbageholdenhed, kollektiv nedgang i tid m.v. bør kun accepteres i korte, veldefinerede perioder, da risikoen for, at en økonomisk trængt virksomhed alligevel må afskedige medarbejdere, er stor.

ADO opfordrer medlemmerne til at indgå klare aftaler med arbejdsgiveren om, hvilken periode nedgang i løn/tid skal gælde, konsekvensen hvis medarbejderen alligevel opsiges i perioden, samt at der gives indsigt i problemerne, sådan at lønmodtageren har mulighed for at vurdere, om der reelt er tale om en overgangsløsning – eller blot en udskydelse af problemerne.

Ansættelsesforholdet skal defineres i en ansættelseskontrakt.

Den skal indeholde:

- Antal timer ansættelsen omfatter. Arbejdstidens placering. Løn og pensionsordning.
- Arbejdets omfang, herunder om der indgår rådighed, vagtordninger samt antallet af eventuelle rejsedage
- Stillingens indhold med beskrevne funktioner.

Væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet.

Der er ADO's mening, at en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet skal varsles.

Som eksempel kan nævnes en ny/ændret vagtbyrde, der bør anses som en ændring af ansættelsesforholdet, og der bør forhandles en aflønning for dette.

Udarbejdet af ADOs bestyrelse september 2016