

Argumenter for at skifte fra prikskema til åbenhed

GL kører en kampagne for, at TR kan forhandle mere i lokalløn til medlemmerne. Forskningen viser, at åbenhed om løn øger muligheden for at lægge pres på lønforhandlingerne. På nogle skoler har TR anvendt et prikskema - altså prikker uden navne for, hvor meget de enkelte får i løn. Her er argumenter, TR kan bruge over for medlemmerne for at sandsynliggøre, at det er en god ide at udskifte prikskemaet med åbenhed om løn.

- Prikskemaet har været et vigtigt skridt – det har banet vejen for, at løn overhovedet blev et fælles samtaleemne.
- Nu kan TR tage næste skridt og styrke sin egen position yderligere.
- Skiftet er en naturlig udvikling – ikke et brud, men en professionalisering af det, TR allerede har gjort godt.

1. Styrker TR's forhandlingskraft

- Åbenhed gør det muligt at dokumentere uligheder og systematiske skævheder i lønfordelingen.
- Det bliver lettere at lægge pres på ledelsen, fordi forskellene ikke kan skjules bag anonymitet.

2. Skaber solidaritet frem for mistanke

- Et prikskema uden navne kan efterlade plads til gætteri og rygter om, hvem der tjener hvad.
- Reel åbenhed forebygger mistillid mellem kolleger, fordi alle får det samme klare billede.

3. Lighed og retfærdighed bliver målbare

- Med åbenhed kan man se, om fx køn, anciennitet, fagkombination eller funktioner afspejles retfærdigt i lønnen.
- Uden navne er det næsten umuligt at afdække diskrimination eller skjulte mønstre.

4. Bedre grundlag for lokale prioriteringer

- Når man kender hinandens løn, kan kollegerne sammen beslutte, hvor der er størst behov for at presse på ved forhandlinger.
- Det bliver tydeligere, hvem der er bagud, og hvor man som fællesskab kan rykke.

5. Understøtter GL's kampagne

- GL anbefaler reel åbenhed netop fordi forskningen viser, at det virker.
- Når flere skoler går fra prikskemaer til navne, bliver det en bevægelse, der styrker TR's rolle og resultater på landsplan.

6. Demokratisk kultur på arbejdspladsen

- Åbenhed er i tråd med værdier om gennemsigtighed, fællesskab og lighed.

- Det skaber et stærkere fagligt fællesskab, hvor man spiller med åbne kort i stedet for at skjule viden, der er afgørende for ens vilkår.

7. Giver medlemmerne reelt ejerskab

- Med åbenhed kan medlemmerne selv følge og vurdere, om TR's forhandlinger skaber resultater.
- Det gør det lettere at stå sammen om krav og bakke TR op i forhandlingerne.

Hvad betyder åbenhed i løndannelsen for TR?

1. Styrket TR-rolle

- Med åbenhed får TR mere autoritet: han bliver den, der sikrer gennemsigtighed og kan dokumentere, når ledelsen holder nogen tilbage.
- I stedet for at være "den, der holder på prikskemaet", bliver TR "den, der sørger for reel åbenhed og bedre forhandlinger". Det styrker TR's legitimitet overfor både medlemmer og ledelse.

2. Mindre mistillid – også mod TR

- Når der kun er prikker, kan der opstå mistillid, ikke kun mellem kolleger, men også mod TR: "Hvem ved egentlig, hvad prikkerne dækker?"
- Med åbenhed fjernes enhver tvivl om, at TR har skjulte informationer eller favorisering.

3. Lettere at mobilisere medlemmerne

- TR's styrke afhænger af, at medlemmerne bakker op.
- Når medlemmerne ser konkrete tal og navne, kan de langt lettere engagere sig i at presse på i fællesskab.
- Prikskemaet gør det svært at skabe den samme fælles kampgejst.

4. Bedre resultater = stærkere TR

- TR's arbejde vurderes i sidste ende på, om han/hun får resultater hjem.
- Erfaringer og forskning peger på, at reel åbenhed øger sandsynligheden for højere lokalløn.
- Ved at skifte strategi giver TR sig selv bedre kort på hånden – og kan i sidste ende fremstå som en TR, der turde udvikle metoderne og skabe nye resultater.