

Dialogkort om løn

Størrelse på den økonomiske ramme

Overenskomstforhandlingerne starter med, at lønmodtagerne og arbejdsgiverne skal blive enige om størrelsen af den økonomiske ramme. Dvs. hvor mange penge er der at forhandle om. Det er altid svære forhandlinger at blive enige om rammens størrelse. Størrelsen påvirkes også af den private lønudvikling og den økonomiske situation i Danmark. Forventningerne til inflationen kan også have betydning. Alle de aftalte forbedringer skal ligge inden for rammen.

Realløn

Størstedelen af den økonomiske ramme, der er til rådighed under en overenskomstfornyelse, bruges normalt på generelle lønstigninger, der gives til alle offentligt ansatte. Det betyder, at løn stiger med samme procentsats for alle. Generelle lønstigninger er normalt fordelt hen over overenskomstperioden, og det er både løntrin og kronetillæg, der stiger.

Priserne i samfundet stiger hele tiden og i det seneste 1½ år er de steget meget. Det var en stigning som ingen kunne forudsige og som alle lønmodtagere i både private og offentlige sektor har mærket. Heldigvis er inflationen faldet siden september. Lønmodtagersiden

har normalt som målsætning, at de generelle lønstigninger som minimum skal sikre reallønnen. Ved OK24 er det også en målsætning, at så meget som muligt af reallønstabt fra OK21-perioden skal indhentes

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen blev indført for 35 år siden for at sikre, at lønudviklingen i den offentlige sektor i gennemsnit følger med den private lønudvikling. Det er lykkedes.

Reguleringsordningen fungerer på den måde, at hvis lønudviklingen har været større på det private arbejdsmarked end på det offentlige arbejdsmarked, får de offentligt ansatte en lønstigning, som svarer til 80 pct. af forskellen. Hvis lønudviklingen omvendt har været lavere på det private arbejdsmarked, trækker man 80 pct. af forskellen fra de generelle lønstigninger.

Formålet har været på den ene side at sikre, at den offentlige sektor ikke bliver lønførende og dermed indirekte presser lønnen opad i de konkurrenceudsatte erhverv i den private sektor. På den anden side at sikre, at den offentlige sektor ikke sakker bagud lønmæssigt.

>>

>> **Organisationsmidler**

Ud over de generelle lønstigninger, har der været tradition for at afsætte midler, som bruges til at forhandle forbedringer på eget overenskomstområde. Det sker ved de såkaldte specielle forhandlinger. Det kan fx være forbedringer af arbejdstidsaftalen, forhøjelse af pensionen eller lønforbedringer til udvalgte grupper.

Organisationsmidlerne har varieret i størrelse, men har typisk ligget mellem 0,2-0,4 pct. af rammen. Ved OK21 var organisationspuljerne 0,5 pct, hvilket var den største organisationspulje ved mange overenskomstforhandlinger.

Lokal løndannelse

Der har ved tidligere overenskomstfornyelser været afsat penge til lokal løndannelse. Den såkaldte forlodsfinansiering blev afsat sidste gang i 2009. Selvom der ikke fra centralt hold siden har været afsat penge til lokal løn, ligger disse penge fortsat i lønbudgetterne på arbejdspladserne.

Det er vigtigt for sygeplejernes løn at få størst mulig andel i lokallønsmidlerne. Det kræver en vedholdende indsats og et regelsæt, der gør det nemmere at få adgang til og gennemføre en lokal forhandling. Erfaringer viser, at det er ved stillingsskift, at ansatte har de bedste chancer for at forbedre lønnen. Desværre er arbejdsgiverne ikke forpligtiget til at afsætte tilstrækkelig tid til ordentlige lønforhandlinger.

De regionale arbejdsgivere har allerede annonceret, at lokalløn vil være et fokusområde ved de kommende

overenskomstforhandlinger. De ønsker større brug af lokal løn til bl.a. at løse rekrutteringsproblemer og honorere bestemte funktioner.

Kommende trepartsforhandling om løn

Regeringen har lovet at igangsætte trepartsforhandlinger om løn til offentligt ansatte. Det er endnu usikkert hvilke faggrupper, der får del i midlerne og hvilke betingelser, der vil blive knyttet til midlerne. Det er på nuværende tidspunkt usikkert, hvornår trepartsforhandlingerne starter - DSR håber, at trepartsforhandlingerne starter efter sommerferien. Det er sandsynligt, at resultatet af trepartsforhandlinger vil indgå i OK24.

Dialogspørgsmål

Hvis de økonomiske midler ved OK24 er færre, end det vi måtte ønske, og der skal prioriteres, hvilke af nedenstående forhold er så vigtigst?

- a. Lønforbedringer
- b. Pensionsforbedringer
- c. Forbedringer af tillæg for at arbejde på særlige tidspunkter (aften-, nat- og weekend-tillæg)

Hvordan skal organisationsmidlerne prioriteres, hvis der ikke er midler til et ordentligt lønløft til alle?

- a. Skal vi give mindre lønstigninger til alle eller skal lønmodellen udbygges trinvist for udvalgte trin og grupper.
- b. Er der særlige grupper, som skal prioriteres højere ved OK24? (fx nyuddannede, erfarne, specialuddannede, ledere)