

Løn

Rammen

Når overenskomstforhandlingerne starter, skal parterne først blive enige om rammen: Hvor meget er der at forhandle om, og hvor lang tid skal der gå, inden vi skal forhandle igen.

Rammens størrelse og periodens længde er altid til forhandling og afspejler forventningerne til samfundsøkonomien. Derfor kan vi stå over for svære forhandlinger, hvis forudsigelserne om en økonomisk krise efter coronakrisen viser sig at holde stik.

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 din og dine kollegaers løn reguleres med den samme procentuelle stigning. Generelle lønstigninger er normalt fordelt hen over perioden, og det er både løntrin og kronetillæg, der stiger. Priserne i samfundet stiger hele tiden en lille smule og Sundhedskartellet har derfor en målsætning om, at de generelle lønstigninger som minimum skal sikre din realløn. Det vil sige, at din købekraft som minimum er den samme før og efter OK-forliget.

De generelle lønstigninger kan være forskellige i kommunerne og regionerne. Dette hænger sammen med, at der er en række faktorer, som spiller ind, når det fastlægges, hvor store stigninger der er plads til og på hvilket tidspunkt.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen har eksisteret siden midten af 1980'erne, og hensigten har været at sikre parallelitet i lønudviklingen mellem den private og den offentlige sektor. 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 % af forskellen. Hvis lønudviklingen omvendt har været lavere på det private arbejdsmarked, trækker man 80 % af forskellen fra de generelle lønstigninger.

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

Organisationsmidler

Ud over de generelle lønstigninger, har der været tradition for at afsætte midler til forhandlinger af emner, som vedrører særlige grupper. Det kan være forbedringer af arbejdstidsaftalen, forhøjelse af pension eller lønforbedringer til udvalgte grupper.

Organisationsmidlerne har varieret meget i størrelse, men har typisk ligget på 0,2-0,4 % af rammen.

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 din arbejdsplads. For SHK er det afgørende, at vi får størst mulig andel i de midler, der er til lokal løn. Det kræver en vedholdende indsats og et regelsæt, der gør det nemmere at få adgang til og gennemføre en lokal forhandling. Blandt andet ved vi, at det er ved stillingsskift, at man har de bedste chancer for at forbedre lønnen. Sundhedskartellet mener derfor bl.a., at arbejdsgiverne skal forpligtes på, at der ved stillingskifte er tilstrækkelig med tid til lønforhandling.

Spørgsmål til dialog

1. Hvis de økonomiske midler ved OK21 er færre, end det vi måtte ønske, og du skal prioritere, hvilke to af nedenstående nedenstående fire ting er så vigtigst for dig?
 - a. Lønforbedringer
 - b. Pensionsforbedringer
 - c. Forbedringer af tillæg for at arbejde på særlige tidspunkter (aften-, nat- og weekend-tillæg)
 - d. Forbedringer af andre arbejdstidsydelse (fx honorering for omlagt tjeneste, tilkald og inddraget fridøgn)
2. Mener du, at den lokale løndannelse skal være et emne ved de kommende overenskomstforhandlinger?



Sundhedskartellet