

LOKAL LØNDANNELSE I PRAKSIS

EN PJECE TIL DIG, SOM
FORHANDLER LØN TIL SUND-
HEDSKARTELLET'S MEDLEMMER



Sundhedskartellet

Lokal løndannelse i praksis
-en pjece til dig, som forhandler løn til Sundhedskartellets medlemmer

Redaktion: Dansk Sygeplejeråd
Layout: Dansk Sygeplejeråd
Tryk: Dansk Sygeplejeråd

Grafisk Enhed 11-15

Copyright © Dansk Sygeplejeråd 2011
ISBN: 978-87-7266-087-5

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse
eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

1. Indledning

Siden 2006 har Sundhedskartellet haft sin egen lønmodel med tilhørende lønskalaer.

Lønmodellen indebærer, at der også skal forhandles løn lokalt. Den lokale løndannelse tager afsæt i de fire funktionsområder: kerneområdet, det udviklingsmæssige, det pædagogiske, det ledelsesmæssige samt den lokale personalepolitik.

Ved overenskomstfornyelserne i 2011 blev det aftalt, at der ikke skulle afsættes midler til lokal løndannelse (forlodsfinansiering). Det medfører, at lokalt aftalte lønforbedringer skal finansieres af det lokale økonomiske råderum.

Selvom der ikke er afsat forlodsfinansiering, er udgangspunktet stadig, at der skal forhandles mindst en gang årligt.

Ved forhandlingerne i 2008 blev der aftalt en række forbedringer af det statistiske materiale på det regionale område. Denne gang har vi aftalt en række ændringer og forbedringer på det kommunale område, som træder i kraft 1. januar 2012.

I 2008 blev det aftalt, at der skal forhandles tillæg til tillidsrepræsentanterne. Ved OK-11 er det aftalt, at der i alle 5 regioner skal indgås forhåndsaftale om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter. I kommunerne er parterne enige om, at varetagelsen af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.

Sundhedskartellet har indgået aftaler om lokal løndannelse med både Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og med Kommunernes Landsforening (KL). Aftalerne skal ses i sammenhæng med overens-

komsterne og er stort set indholdsmæssigt identiske. På KL's område er § 2 i aftalen om lokal løndannelse, som beskriver lønmodellen, udgået og indarbejdet i overenskomsten i stedet. I nærværende pjece vil de to områder blive behandlet under ét. De steder, hvor der er forskel, vil dog blive udtrykkeligt nævnt i pjecen.

Aftalerne om lokal løndannelse for Sundhedskartellets grupper fastsætter, sammen med overenskomsterne, de nærmere spilleregler for den lokale lønudvikling. Aftalerne giver mulighed for, at man lokalt kan forhandle både oprykning af trin samt kronetillæg. Desuden er der aftalt, at der ikke kan gives tillæg på mindre end kr. 6.100, til ikke-ledende medarbejdere. Aftalerne indeholder desuden procedurer, som skal være med til at styrke det lokale samarbejde imellem Sundhedskartellets organisationer i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Pjecen henvender sig direkte til dig som tillidsrepræsentant eller organisationsrepræsentant, som står over for at skulle gennemføre de lokale lønforhandlinger.

Pjecen er opbygget således, at der først gives en introduktion til, hvordan du kan arbejde med lønstatistikker, som et redskab til at skaffe bedre overblik, samt gode argumenter i en lønforhandlingssituation.

I anden del af pjecen bliver økonomien til de lokale forhandlinger gennemgået. Her vil du kunne få viden om hvilke økonomiske midler, der kan være til rådighed til de lokale forhandlinger via det såkaldte økonomiske råderum.

Med pjecen vil du forhåbentligt kunne komme et skridt nærmere på de tre vigtigste elementer i en vellykket lønforhandling: **Forberedelse, forberedelse og forberedelse.**

2. Lønstatistik til lokale forhandlinger

Et godt udgangspunkt for vellykkede lokale forhandlinger er, at begge parter er enige om de bagvedliggende forudsætninger – herunder gruppens lønsum og lønudvikling. For at sikre et fælles lønstatistisk grundlag for de lokale forhandlinger har Sundhedskartellet indgået en aftale om "Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger" med RLTN og KL.

Ved OK-08 blev aftalen med RLTN forbedret og denne gang er der aftalt ændringer og forbedringer af den kommunale aftale. Ændringerne træder først i kraft 1. januar 2012 og derfor vil denne pjece blive revideret forud for ændringernes ikrafttræden.

Hvilke statistikker har jeg krav på ?



Kommunen eller regionen skal mindst én gang om året fremlægge det "nødvendige" lønstatistiske materiale. Minimumskravene til statistikken fremgår af aftalerne.

Du har kun krav på lønstatistik for en gruppe, såfremt der er mindst 5 fuldtidsstillinger (årsværk) i denne.

De væsentligste krav til statistikken er

- Statistikken skal udarbejdes for de enkelte stillingskategorier – dvs. stillingskategorier der er nævnt i overenskomsten.
- Det skal være muligt at få en opdeling på: alle ansatte, samt ansatte begge år i samme stilling – sidstnævnte lønbegreb giver et udtryk for, hvorledes lønudviklingen har været for "de faste medarbejdere".
- Statistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndelev:
 - Grundløn
 - Tillæg
 - Genetillæg (også kaldet ulemper eller særydelser)
 - Feriegodtgørelse
 - Pension
- Tillæggene skal fordeles på centralt aftalte og lokalt aftalte tillæg.
- Lønstatistikken skal være opdelt på køn.

Aftale med regionerne medfører, at statistikken skal leveres på det niveau der forhandles på, for eksempel afdelingsniveau, suppleret med oplysninger på institutions-, regions- og landsniveau. Kravene til indholdet er de samme. Statistikkerne skal suppleres med oplysninger om den enkelte ansattes aktuelle lønsammensætning.

I kommunerne er det aftalt, at statistikken skal opgøres på kommuneniveau, men langt de fleste regioner og kommuner råder over et lokalt statistikprogram, som giver mulighed for at udarbejde statistikker ud over ovennævnte minimumsbetingelser – men det er ikke noget, de er forpligtede til at udlevere.

Det fremgår af aftalerne med RLTN og med KL, at hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i de lokale forhandlinger, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten.

På Sundhedskartellet's hjemmeside kan du finde en række lønoplysninger mv. Her kan du også beregne konsekvenserne af trin- eller kronetillæg i "Lønberegneren".

LØNSTATISTIKKER - FLD

Lønstatistik for kommunale og regionale arbejdspladser udarbejdes hovedsagelig af det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD). Det vil ofte være statistik fra FLD's systemer, du vil blive præsenteret for. Der kan derfor være særlig grund til at interessere sig for denne.

Der arbejdes i FLD-statistikken med 3 lønbegreber: nettoløn, bruttoløn og samlet løn. Af figuren nedenfor fremgår, hvorledes disse er sammensat.

Overarbejde			
Særlig feriegodtgørelse			Samlet løn
Pensionsbidrag			
Genetillæg			
Faste tillæg			
Grundløn			
	Nettoløn	Bruttoløn	

Det ene lønbegreb er ikke mere "rigtigt" end de andre. Du skal dog nøje overveje, hvilket lønbegreb der er det rigtige i en given sammenhæng. Ønsker du at sammenligne løn og lønudvikling på tværs af grupper, er nettolønsbegrebet ofte at foretrække. Nettolønnen påvirkes ikke af sæsonbetonede udsving i genebetalingen, og er således det mest stabile lønbegreb.

Ved beregning af lønudvikling, gennemsnitslønninger o.l. omregnes antallet af ansatte til fuldtidsbeskæftigede. I andre sammenhænge kaldes det årsværk (eller rettelig "månedsværk"). En person der har været halvtidsansat i en halv måned, vil udgøre 1/4 fuldtidsbeskæftiget.

BEREGNING BASERET PÅ PERSONER ANSAT I HELE MÅLEPERIODEN

FLD-statistikken giver også mulighed for at afgrænse populationen til kun at omfatte personer, som var ansat i både start- og i slutmåned i måleperioden. Ved denne metode undgår man, at personale, der ikke har været ansat hele året (tiltrådte, fratrådte, vikarer, eller andre), får nogen betydning for opgørelsen af lønudviklingen. Denne opgørelsesmetode viser lønudviklingen for det "faste personale".

Afgrænsningen kan yderligere indsnævres til personer, der har været ansat i samme stilling i begge perioder. Herved udelades bl.a. personer, som er avanceret i løbet af året.

Lønnen er i FLD statistikken opdelt på nogle hovedkomponenter

- Grundløn (værdien af det løntrin en nyuddannet bliver indplaceret på)
- Faste tillæg (såvel centralt som lokalt aftalte og såvel erfaringsbaserede som andre tillæg - indeholder også engangsbeløb!)
- Genetillæg (også kaldet "særydelser" eller "ulemper")
- Pension (det samlede pensionsbidrag - herunder ATP-bidrag)
- Særlig feriegodtgørelse (satsen fremgår af overenkomsterne)
- Overarbejde (er som hovedregel ikke med i statistikkerne)

Nogle lokale arbejdsgivere vil få udarbejdet lønstatistik fra deres egne lønkontorer. Disse vil typisk trække på systemer udviklet af KMD (Kommunedata) eller Silkeborg Løn. Statistikkerne kan variere meget i indhold og udseende. Hvis du bliver præsenteret for en sådan statistik, bør du stille spørgsmål til de anvendte afgrænsninger og begreber.

AFSLUTNING

De mange statistikker og begreber giver ofte anledning til dårlig kommunikation vedrørende lønstatistik. Statistikkerne er der som sådan ikke noget galt med, men ofte bliver de udlagt på en måde, der ikke er belæg for. Når du støder på uventede udsagn om løn og lønstatistik, er der et par gode råd:

- Forhold dig kritisk til lønstatistik. Er der uventede resultater - så prøv at undersøge, om de definitioner og den afgrænsning der er foretaget, er relevant i forhold til den problemstilling der beskrives.
- Overvej, om der er sket en særlig udvikling i de forhold statistikken beskriver, der kan forklare resultatet. (Jo færre personer der indgår i statistikken, jo mere følsom bliver den overfor ændringer for enkeltpersoner).

De statistikker, som er beskrevet her, er dem, som aftalen forpligter arbejdsgiverne til at udlevere. Du kan som medarbejderrepræsentant godt bede om uddybende statistikker, eksempelvis en oversigt over lønningerne for til- og fratrådte medarbejdere siden sidste forhandling.

3. Det økonomiske råderum

Aftalerne om lokal løndannelse fastsætter (uændret), at der skal forhandles én gang årligt, medmindre andet aftales lokalt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af forhandling. Det er derfor vigtigt, at du som medarbejderrepræsentant tager initiativ til afholdelse af forhandling. De lønforbedringer, som aftales i denne overenskomstperiode, skal finansieres af det økonomiske råderum.

HVAD HAR DER VÆRET FINANSIERET IGENNEM ÅRENE?

Ved overenskomstforhandlingerne i 1987 blev der for første gang afsat penge til lokal forhandling. Ved de efterfølgende overenskomstfornyelser er der i varierende omfang afsat yderligere penge til lokale forhandlinger. Ved forhandlingerne i 2011 blev der ikke afsat midler til forlodsfinansiering.

Der er også gennemført centrale lønændringer, hvor der er finansieret en forventet lokal lønglidning, de såkaldte "afledte virkninger". Tilsvarende har nogle af de centralt aftalte forbedringer været delvis finansieret ved at der blev modregnet i de lokale tillæg. Ved overgangen til Sundhedskartellets lønmodel, blev de centralt og lokalt finansierede løndelev slået sammen i forbindelse med indplacering på lønskalaen for mange medlemmer og der er også lokale forskelle på hvordan indplaceringen på lederskalaen registreres. I statistikkerne er det derfor vanskeligt at lave en præcis opdeling af de lokalt og de centralt finansierede lønelementer.

Samlet set kan det opgøres, at ca. 10 % af lønsummen i dag udgøres af lokalt forhandlede løndelev. Hvis du bliver præsenteret for en statistik, hvor de lokale tillæg udgør en væsentlig mindre andel, kan det skyldes den måde løndelevne er registreret på. Hvis de lokale andele er væsentligt forskellige fra andre opgørelser, du tidligere har set, er det en god idé at spørge ind til ændringerne.

ELEMENTER DER INDGÅR I DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

Det lokale økonomiske råderum påvirkes først og fremmest af budgettet, det hidtidige budgetforbrug og de mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende igennem året.

En betydelig ændring af råderummet kan være i forbindelse med personaleomsætning. Det kan fx være når en yngre og mere uerfaren, og derved lavere lønnet medarbejder, erstatter en ældre, mere erfaren og højere lønnet medarbejder. Herved skal der bruges færre lønmidler, end der var afsat i budgettet, og på den måde bliver der således frigjort differencen mellem lønnen for den lavere lønnede nyansatte og den højere lønnede fratrådte ældre og erfarne medarbejder. Dette betegnes ofte som tilbageløbsmidler. Tilbageløbsmidlerne er mere end de forlodsfinansierede tillæg, som frigøres.

Kan ledelsen selv bestemme om tilbageløbsmidlerne bruges på løn?



De frigjorte lønmidler kan arbejdsgiveren i princippet frit disponere over, og der er derfor en risiko for, at de bliver brugt til at udfylde et hul et andet sted i budgettet eller måske til aflønning af andre faggrupper. Men kendskabet til de frigjorte midler gør det lettere at få fat i dem. Derfor er det en god idé, at rejse krav hvor de frigjorte lønmidler indgår. Under den lokale forhandling kan du derfor med fordel henvise direkte til de frigjorte midler (tilbageløbsmidlerne) fra en specifik situation. Også vakance-situationer vil kunne frigøre en betydelig andel af lønmidler til det økonomiske råderum. Ikke sjældent sker det, at når en medarbejder fratræder, så kan der gå et par måneder før stil-

lingen bliver genbesat. Her bliver der således frigjort lønmidler svarende til de lønudgifter, der er forudsat i budgettet, hvor det typisk er forudsat, at stillingen er besat hele året.

Du skal også være opmærksom på, at det økonomiske råderum kan blive indskrænket ved fx at genbesætte en stilling med en mere erfaren medarbejder, end den fratrådte medarbejder.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at det økonomiske råderum ikke er en pulje, og det er heller ikke forhåndsopdelt på de enkelte faggrupper eller organisationer. Organisationerne har altså ikke ret til tilbageløbsmidlerne. Der er ikke aftalt noget formelt loft på, hvor meget der kan bruges til de lokale lønforhandlinger. Derfor vil det være den forhandler, som er bedst forberedt, og som har de bedste argumenter, herunder kendskab til hvilke midler der kan inddrages i forhandlingen, som har størst sandsynlighed for at lykkes med at komme igennem med sine krav.

Sundhedskartellet har sammen med arbejdsgiverne udarbejdet en liste med 12 punkter, som kan påvirke det økonomiske råderum i opad eller nedadgående retning jf. bilag 1 til aftalen om lokal løndannelse.

De oplyste elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Men listen er ikke udtømmende.

Du skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelinger, mens andre fx vakancesituationer, giver mulighed for engangsbeløb.

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning, eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet personale med korterevarende uddannet personale eller omvendt (fx når en sygeplejerske erstattes med en sosuhjælper).
3. Overgangstillæg der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der, for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion, lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancesituationer og andre fraværssituationer.
8. "Ikke-lønkroner" konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til et efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvist til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er et særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.

BUDGETFASEN

Ovenfor er nævnt en række elementer, der påvirker det økonomiske råderum. Men allerede i budgetfasen, hvor det kommende års budget bliver behandlet, har du gode muligheder for at påvirke og sikre, at så mange midler som muligt bliver afsat til løn. Der er ikke centralt fastsat et loft for den lokale anvendelse af midler til lokalløn.

Det er netop i budgetfasen, at den enkelte kommune/region og institution tager stilling til, hvor meget der i det kommende budgetår kan anvendes til løn på de enkelte områder, herunder hvor meget der skal afsættes til dækning af de lønforbedringer mv. som overenskomsterne forudsætter (fx de aftalte generelle lønreguleringer mv.). Derfor er det vigtigt, at du allerede i budgetfasen gør din indflydelse gældende. Det er vigtigt, at politikerne i byrådet/kommunalbestyrelsen eller regionsrådet holdes fast på at sikre en fornuftig balance mellem, hvilke forventninger de har til aktivitets- og serviceniveauet på den ene side, og den samlede lønudvikling på den anden side. Det er ikke meningen, at medarbejderne gennem en lav lønudvikling skal være med til at finansiere et serviceniveau, som kommunen eller regionen i virkeligheden ikke har råd til.

I TR/SU-aftalen såvel som i de lokale MED-aftaler, indgået i henhold til MED-rammeaftalen, er der aftalt muligheder for, at du som medarbejderrepræsentant kan få indflydelse på budgettet. Ligeledes kan du i drøftelsen af budgettet, såvel som i drøftelserne om lønpolitikken, drøfte de faktorer, der påvirker det økonomiske råderum.

Kommunen, regionen eller institutionen har pligt til at drøfte det økonomiske råderum i de respektive MED- og samarbejdsorganer.

I MED-rammeaftalen: (§ 7, § 8, § 9)

- Påhviler det ledelsen at informere om alle væsentlige forhold af betydning for arbejds- og personaleforhold.
- Pligt til at fastlægge retningslinier i bl.a. kommunens og regionens hovedudvalg om procedurer for drøftelse af budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder hvornår og på hvilket grundlag, drøftelsen skal finde sted.
- Det er fastlagt, at hovedudvalget skal mødes, normalt en gang om året, med den politiske ledelse for at drøfte budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

I TR/SU-aftalen: (§ 16)

- Ledelsen skal informere om alle væsentlige forhold af betydning for arbejds- og personaleforholdene, og
- Orienterer samarbejdsudvalget med henblik på at drøfte blandt andet forslag til budgetter og regnskab.

Det er også vigtigt, at du som medarbejderrepræsentant søger indflydelse på fastlæggelsen af principper for, i hvilke situationer lønbudgettet også kan reguleres i løbet af året, så det undgås, at fx en højere udmøntning af reguleringsordningen end forudsat eller øgede udgifter til barsel mv. mindsker råderummet til den lokale løndannelse. Tilsvarende bør du sikre, at der i budgettet også levnes plads til forventelige dispositioner, som vil påvirke det økonomiske råderum. Dette kunne fx være, hvis du allerede ved, at der skal iværksættes ekstraordinært overarbejde i større omfang, eller hvis fx en større andel af medarbejderne i løbet af året vil oprykke til et højere trin i lønmodellen som følge af en bestemt anciennitet.

Det er vigtigt, at du som personalerepræsentant i Hovedudvalget mv. er opmærksom på, at du under budgetdrøftelserne kan arbejde for at påvirke størrelsen af midlerne til den lokale løndannelse. Spørgsmålet om finansieringen kan også inddrages i den årlige lønpolitiske drøftelse. I drøftelsen kan naturligt indgå overvejelser om, hvordan det lokale økonomiske råderum kan anvendes til at understøtte de overordnede service- og personalepolitiske målsætninger, herunder de overordnede principper og visioner i lønpolitikken. F.eks. hvordan og hvilke dele der kan understøttes ved hjælp af lokal løndannelse – det kan være om rekruttering, udvikling og fastholdelse.

Det økonomiske råderum påvirkes også af den valgte lokale økonomistyringsform. Der er forskel på mulighederne i det økonomiske råderum, afhængigt af, om der lokalt bruges lønsumsstyring eller normeringsstyring.

På arbejdspladser med lønsumsstyring fremskrives budgettet oftest ved en fremskrivning af lønsummen med fremskrivningsprocenten. Ved lønsumsstyring vil der typisk være mulighed for at overføre uforbrugte lønmidler fra ét år til det næste. Disse midler vil kunne indgå i en kommende lønforhandling, som en del af det økonomiske råderum.

På arbejdspladser med normeringsstyring fastlægges budgettet efter en fastlagt norm, bestående af

et vist antal timer/årsværk (norm), evt. fordelt på faggrupper. I budgettet fastlægges den nye lønsum ved at fremskrive normen (omregnet til løn) i det indeværende år med procentfremskrivningen.

På normeringsstyrede arbejdspladser er der typisk ikke råderet over lønmidler, der bliver frigjort i løbet af året ved personaleomsætning. Derfor er det afgørende, at der i budgetfasen bliver drøftet, hvad der skal ske med disse frigjorte midler.

Gode spørgsmål at stille i budgetfasen:



1. Hvor stor er lønfremskrivningen? Fremskrives der med de omkostningsprocenter der fremgår af OK11-forliget?
2. Hvilke forudsætninger ligger til grund for lønbudgettet? Er der fx indbudgetteret virkningerne af OK11-forliget, taget højde for personalets sammensætning, afsat midler udover forlodsfinansieringen mv.?
3. Hvor stor en del af det samlede lønbudget beror på ændrede normerings- og aktivitetsforudsætninger, eventuelle effektiviseringstiltag, og hvor stor en del er midler til lønudvikling?
4. Hvor meget må arbejdspladsen bruge af budgettet til løn? Hvor meget af budgettet er fx bundet til vikarudgifter? Er der fx mulighed for at overføre midler fra drift til løn?
5. Hvilke medarbejdergrupper omfatter lønbudgettet?
6. Er der sammenhæng mellem de mål og aktiviteter, der skal nås, og så de lønmidler, der er afsat?
7. Anvendes der normeringsstyring eller lønsumsstyring eller en kombination heraf?
8. I hvilke situationer kan lønbudgettet reguleres i løbet af året - hvordan håndteres usikkerheden i budgettet vedrørende fx barsel, sygdom, uplanlagt overarbejde mv.?
9. Er der afsat centrale midler i kommunen eller regionen til prioriterede opgaver/formål, herunder til lokal løndannelse? Efter hvilke principper kan disse anvendes? Vil arbejdspladsen eller forvaltningen kunne modtage penge herfra?
10. Afklar principperne for faktorerne der indgår i det økonomiske råderum:
fx
 - kan frigjort løn, når en højere lønnet medarbejder erstattes af en lavere lønnet medarbejder, anvendes til lokal løndannelse?
 - kan eventuelt afsatte midler til drift anvendes til lokal løndannelse?
 - kan eventuelle ledige løn- og driftsmidler i indeværende år overføres og anvendes til lokal løndannelse næste år?
11. Er der sammenhæng mellem den nuværende lønpolitik og de afsatte midler til lokal løndannelse i budgettet - er der fx penge nok til at tilgodese de målsætninger og strategier, der er fastlagt i lønpolitikken?

4. Den gode forhandling

Den lokale lønudvikling er et væsentligt element i den samlede lønudvikling og for at sikre, at de lokale forhandlinger forløber bedst muligt, har Sundhedskartellet og arbejdsgiverne aftalt en række spilleregler, som du med fordel kan tage udgangspunkt i. Derudover er det vigtigt at være opmærksom på perioderne mellem forhandlingerne. Man kan være tilbøjelig til at fokusere på selve forhandlingen, men det kan være en god idé også at fokusere på perioden mellem forhandlingerne, fordi en god relation mellem dig og din modpart skaber grundlaget for gode og konstruktive forhandlinger.

DEN GODE FORHANDLING

En forudsætning for, at de lokale forhandlinger afvikles på en sådan måde og i et sådant klima, at begge parter oplever et tilfredsstillende forløb er, at begge parter i konstruktivt samarbejde aftaler og er opmærksomme på en række forhold.

FORUD FOR FORHANDLINGEN:

- Aftal tidspunkter for forhandling.
- Aftal hvilke materialer begge parter skal have til rådighed og i givet fald hvornår der skal udveksles materiale. Det er afgørende, at begge parter har de samme oplysninger.
- Vær særlig opmærksom på Aftale om statistikgrundlag for den lokale forhandling, hvor forhold om lønstatistik mv. er beskrevet.
- Aftal om og i givet fald hvornår der skal udveksles forslag.
- Aftal hvilke aftaler/forhåndsftaler/politikker der er i spil.
- Oplys eventuelt hvilke indsatsområder I hver for sig har.
- Aftal realistiske tidsterminer.

UNDER SELVE FORHANDLINGEN:

- Indled med at blive enige om, hvad og hvem der skal forhandles. Hvilken medarbejdergruppe det drejer sig om, eksempelvis om det er basismedarbejdere, specialister mv.
- Drøft de økonomiske rammer, herunder budgetoplysninger, og især, hvis de er ændrede i forhold til de oplysninger, der allerede er udvekslet.
- Det er legalt og ofte kloget at holde pauser under forhandlingen.
- Husk at begge parter skal kunne leve med resultatet og skal kunne præsentere det i deres respektive bagland.
- Husk at begge parter er ansvarlig for et godt forhandlingsklima og at uenighed kan være en del af forhandlingen.
- Lad være med at love noget til en senere forhandling, hvis der er den mindste tvivl om, at løftet kan indfries.

AFSLUTNING AF FORHANDLINGEN:

- Der laves et skriftligt referat, som begge parter underskriver. Noter hvilket niveau, der er forhandlet i, om beløbene er pensionsgivende, om beløbene indgår i udmøntningsgarantien samt hvornår de aftalte beløb træder i kraft.
- Aftal hvordan, hvornår og hvem der offentliggør forhandlingsresultatet. Det er af afgørende betydning, at ikke kun de(n), der er tilgodeset ved forhandlingen, får en begrundelse. Tilbage melding til de(n), der ikke er tilgodeset, er alt andet lige vigtigt.
- Afslut med en aftale om hvornår I vil evaluere forhandlingsforløbet.

5. Garantier mv.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne er der blevet både aftalt en udmøntningsgaranti og en gennemsnitsløngaranti.

Udmøntningsgarantien har kun betydning, når der er aftalt en forlodsfinansiering, fordi den jo netop skal sikre, at de midler, der er forlodsfinansieret, også bliver anvendt. Selvom udmøntningsgarantien er sat ud af funktion i perioden, bliver der alligevel fulgt op på lønudviklingen.

Gennemsnitsløngarantien anvendes til at følge op på, om de grupper, der er omfattet af forliget, har en lønudvikling i overenskomstperioden, svarende til den udvikling, forliget indebærer. Sundhedskartellet består af en samlet garantigruppe i regionerne og en i kommunerne. I slutningen af overenskomstperioden bliver den faktiske, gennemsnitlige, lønudvikling sammenlignet med de aftalte lønstigninger, inkl. udmøntningen fra reguleringsordningen. Anvendes tilbageløbsmidlerne ikke til løn til Sundhedskartellet, vil dette påvirke den gennemsnitlige lønudvikling. Garantien kan godt blive opfyldt alligevel, hvis den manglende lønudvikling opvejes af personalefor skydninger og erfaringsbaserede stigninger.

Garantien og lønudviklingen beregnes af FLD og det er de centrale parter der følger op på en evt. manglende lønudvikling ved de kommende forhandlinger.

REGULERINGSORDNINGEN

Reguleringsordningen sikrer en parallelitet mellem den private og den offentlige lønudvikling. I kommunerne er det den kommunale lønudvikling, som holdes op imod den private lønudvikling, og i regionerne er det den fælles kommunale/regionale lønudvikling som indgår i beregningerne.

I gennem reguleringsordningen styres også en opsamling af de anvendte midler til lokal løndannelse, idet en ikke tilstrækkelig anvendelse af lokale midler, vil medføre en forhøjelse af de generelle lønreguleringer i det efterfølgende år.

Når de centrale overenskomstparter skønner over reguleringsordningens udmøntning ved overenskomstindgåelsen, skønnes der over den forventede lønudvikling i perioden. Denne gang blev det forudsat, at den såkaldte reststigning er 0. Reststigningen er den lønudvikling, som går ud over den samlede ramme i overenskomstforliget. Viser det sig efterfølgende, at forudsætningen ikke er blevet opfyldt, vil dette påvirke det efterfølgende års udmøntning fra reguleringsordningen.

SUNDHEDSKARTELLET

Sankt Annæ Plads 30

Postboks 2277

1025 København K

Telefon 46 95 40 60

Telefax 33 13 22 35

Email shk@sundhedskartellet.dk