



Lokal løndannelse i praksis

– en pjece til dig, som forhandler løn til
Sundhedskartellets medlemmer



Sundhedskartellet

INDHOLD

1. INDLEDNING	3
2. LØNSTATISTIK TIL LOKALE FORHANDLINGER	4
Lønstatistikker - FLD	4
Lønbegreber i statistikken fra FLD	5
Beregning baseret på personer ansat i hele måleperioden	5
Afslutning	5
3. DET ØKONOMISKE RÅDERUM	6
Forlodsfinansieringen	6
Elementer der indgår i det lokale økonomiske råderum	7
Budgetfasen	8
4. UDMØNTNINGSGARANTIE	11
TIDSPLAN	12
MIDLER OG FORBRUG	12
BILAG 1 DEN GODE FORHANDLING	13
TIDSLINIE FOR LOKAL LØNDANNELSE I REGIONERNE	14
TIDSLINIE FOR LOKAL LØNDANNELSE I KOMMUNERNE	15

Lokal løndannelse i praksis
– en pjece til dig, som forhandler løn til Sundhedskartelletts medlemmer
Copyright © Sundhedskartellet 2009

Grafisk tilrettelægning: Dansk Sygeplejeråd
Tryk: Dansk Sygeplejeråd - Grafisk Enhed 09-12
1. oplag, marts 2009
Alle rettigheder forbeholdes

Mekanisk, fotografisk eller anden udnyttelse af denne folder eller dele deraf er uden forfatterens skriftlige tilladelse forbudt ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Undtaget herfra er korte uddrag til brug i anmeldelser samt fotokopiering i henhold til overenskomst mellem Undervisningsministeriet og Copy-Dan.

1. Indledning

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 blev der aftalt en ny lønmodel for Sundhedskartellets område i hhv. kommuner og regioner, hvor der også blev afsat midler til lokal løndannelse.

Lønmodellen forudsætter at der er en lokal løndannelse (lokale forhandlinger), og at den tager afsæt i de fire funktionsområder: kerneområdet, det udviklingsmæssige, det pædagogiske, det ledelsesmæssige samt den lokale personalepolitik.

Ved overenskomstfornyelserne i 2008 blev der aftalt en række nye tiltag i forhold til lokal løndannelse. Som noget nyt skal centralt afsatte nye midler til lokal løndannelse udmøntes på et på forhånd fastsat tidspunkt (pr. den 1. april 2009 hhv. 1. april 2010). Desuden er der som noget nyt aftalt, at hverken engangstillæg eller resultatløn skal indgå i opgørelsen af udmøntningsgarantien. Der er aftalt, at der ikke gælder nogen udmøntningsgaranti for lederne. Der skal forhandles tillæg til tillidsrepræsentanterne. Der er aftalt forbedringer af det lønstatistiske materiale, herunder en helt ny forhandlerstatistik pakke på det regionale område. Endelig er der aftalt et bilag om den gode lokale lønforhandling, som kan give inspiration til processen.

Sundhedskartellet har indgået aftaler om lokal løndannelse med både Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) samt med KL. Aftalerne er stort set indholdsmæssigt identiske på nær i forhold til størrelsen af de afsatte nye midler samt i forhold til forhandlerstatistikken, som bliver indført på regionernes område. I nærværende pjeces vil de 2 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 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 ikkeledende 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 er til rådighed til de lokale forhandlinger. Der er i overenskomsten afsat penge til de lokale forhandlinger. Men derudover er der også penge at hente i det såkaldte økonomiske råderum.

I tredje del af pjecen bliver gennemsnitsløngarantien samt udmøntningsgarantien gennemgået. Det er disse garantier, som skal være med til at sikre, at der nu også bliver brugt så mange penge til den lokale løndannelse for Sundhedskartellets grupper, som de centrale parter har afsat.

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 forbedringerne træder i kraft, når I skal forhandle om de nye midler til lokal løndannelse første gang.

Aftalen med KL er uændret.

Kommunen eller regionen skal mindst én gang om året fremlægge det ”nødvendige” lønstatistiske materiale. Du har kun krav på lønstatistik for en gruppe, såfremt der er mindst 5 fuldtidsstillinger (årsværk) i denne.

Af aftalen fremgår også nogle minimumskrav til statistikken.

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 lønde:
 - 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.

Hvilke statistikker har jeg krav på ?



Den forbedrede 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 kommuner råder over et lokalt statistikprogram, som giver mulighed for at udarbejde statistikker over ovennævnte minimumsbetingelser – men det er ikke noget, de er forpligtigede til at udlevere.

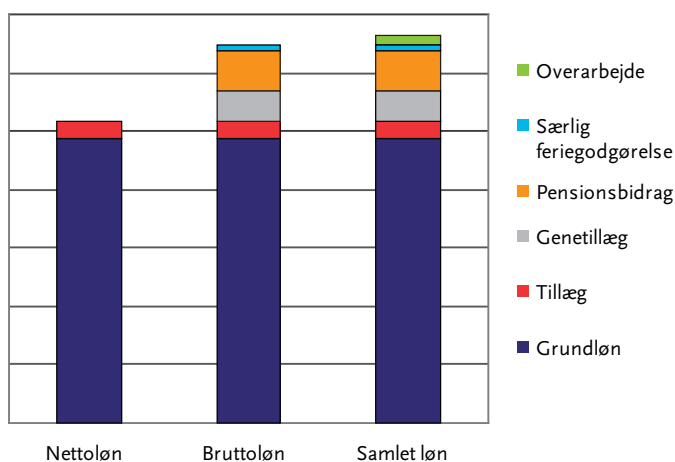
Det fremgår af aftalerne med RLTN og med KL, at hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i de lokale forhandlinger, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten.

På Sundhedskartellets hjemmeside kan du finde en række lønoplysninger mv. Du kan 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 lønbegreber er sammensat.



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 (1,5 % indtil april 2010, hvor satsen forhøjes jf. overenskomsterne)
- Overarbejde (er som hovedregel ikke med i statistikkerne)

Lønbegreber i statistikken fra FLD

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 slutmåneden 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.

Nogle lokale arbejdsgivere vil få udarbejdet lønstatistik fra deres egne lønkontorer. Disse vil typisk trække på systemer udviklet af KMD (Kommunedata) eller Silkeborg Løn. Disse statistikker 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).

3. Det økonomiske råderum

De centrale parter har igennem overenskomsterne aftalt, at der skal afsættes en bestemt andel af lønsummen til brug for de lokale lønforhandlinger på arbejdspladserne. Denne andel udgør minimum for, hvilke midler der lokalt er at forhandle om. Men de centralt afsatte lønmidler er ikke de eneste, der kan indgå i en forhandling. Lokalt er der ofte mange andre midler, som man med gode argumenter kan forsøge at få fat i ved de lokale forhandlinger. Nedenfor beskrives nærmere, hvilke andre midler der lokalt kan indgå i forhandlingerne.

Når en arbejdsgiver afviser et berettiget lønkrav med en begrundelse om, at der ikke er flere lønmidler, eller at man allerede har brugt, hvad der er afsat til lokale forhandlinger, kan en henvisning til det økonomiske råderum ofte medføre yderligere drøftelser.

For at kunne forstå, hvad der ligger i det økonomiske råderum, er det nødvendigt at have en forståelse for, hvilke lønmidler der er afsat i overenskomsterne til lokal forhandling. Disse midler betegnes også som de forlodsfinansierede midler, eller "forlodsfinansieringen". Det økonomiske råderum består af de forlodsfinansierede midler samt en række andre faktorer, der kan bevæge sig i løbet af året.

Forlodsfinansieringen

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. Der er også gennemført centrale lønændringer, hvor der er finansieret en forventet lokal lønglidning. Samlet set kan det opgøres, at ca. 10 % af lønsummen i dag udgøres af lokalt forhandlede lønde.

På Sundhedskartelletts forhandlingsområde er der i indeværende overenskomstperiode aftalt følgende forlodsfinansiering:

§ 8 stk. 1

Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1: For ledende personale i regioner og kommuner er der afsat i alt 2,5 % af personalegruppernes lønsummer excl. særydelser til lokal løndannelse. Midlerne fordeles således, at 1,25 % af lønsummen excl. særydelser er til rådighed pr. den 1. april 2009 og 1,25 % af lønsummen excl. særydelser er til rådighed pr. den 1. april 2010.

I kommunerne er der for ikke-ledende personale afsat 1,25 % af personalegruppernes lønsummer excl. særydelser til lokal løndannelse. Midlerne er til rådighed pr. den 1. april 2010.

I regionerne er der for ikke-ledende personale afsat 1,6 % af personalegruppernes lønsummer excl. særydelser til lokal løndannelse. Midlerne fordeles således, at 0,8 % af lønsummen er til rådighed pr. den 1. april 2009 og 0,8 % excl. særydelser af lønsummen er til rådighed pr. den 1. april 2010.

Midlerne indgår i den enkelte region/kommunes samlede råderum til lokal løndannelse. Midlerne er således ikke organisationsopdelte.

Stk. 2: Ud over de afsatte nye midler jf. stk. 1, er der midler til rådighed til lokal løndannelse jf. Bilag 1 til aftalen om lokal løndannelse (Det lokale økonomiske råderum).

De afledte virkninger på særydelser som følger af lokalt aftalte lønændringer er betalt ved de centrale forhandlinger. En merudgift som følge af den afledte virkning på særydelser skal derfor ikke belaste de beløb, der er afsat til lokal løndannelse.



Er de enkelte faggrupper sikret deres andel af midlerne ?

For at sikre, at der ved de lokale lønforhandlinger, som minimum bliver brugt de midler som er blevet afsat til forlodsfinansiering, er der af overenskomstparterne aftalt en udmøntningsgaranti samt en gennemsnitsløngaranti. Disse beskrives nærmere sidst i denne peje.

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 mindredgifter, 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. Dette 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.



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 ide, 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 given 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 stillingen 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. Der er således ikke 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 opremser elementer, der sammen med forlodsfinansieringen kan påvirke det økonomiske råderum i opad eller nedadgående retning jf. bilag 1 til aftalen om lokal løndannelse.

De oplistede 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 sosu-hjælper).
3. Overgangstillæg der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsaftaler.
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-lønkrone" konverteres til lønkrone, 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.

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, herunder hvor meget der skal afsættes til dækning af de lønforbedringer mv. som overenskomsterne forudsætter (fx de aftalte generelle lønreguleringer, centralt aftalte trinforbedringer, forlodsfinansiering 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.

Hvad med de afledte effekter ?



Der skal også være plads til de afledte effekter i budgettet. Afledte effekter er betegnelsen for de følgevirkninger, som overenskomstpakterne er enige om vil ske lokalt, i forbindelse med gennemførelsen af visse centralt aftalte rettigheder i overenskomsterne. For eksempel når et centralt aftalt lønforløb afkortes, kommer man hurtigere på sluttrin. Her kan man have en forventning om, at det ved de lokale forhandlinger får en afsmittende effekt til de grupper, der allerede står på sluttrinnet. Tilsvarende beregnes afledte effekter ved de forbedringer uden fuldt gennemslag, som eksempelvis blev aftalt for en række ledere ved OK-08. De afledte effekter er finansieret ved de centrale overenskomstforhandlinger. Derfor skal der ikke lokalt bruges forlodsfinansierede midler til opfyldelsen af dette.

Afledte virkninger på særydelser som følge af lokale lønforbedringer er der også betalt for ved de centrale forhandlinger.

Det er vigtigt, at du som personalerepræsentant i Hovedudvalget mv. er opmærksom på, at du under budgetdrøftelserne kan forsøge at påvirke størrelsen af midlerne til den lokale løndannelse. Det drejer sig både om forlodsfinansieringen, de lokale lønstigninger ud over forlodsfinansieringen, og om andre frigjorte lønmidler, som påvirker det økonomiske råderum. Spørgsmålet om finansieringen kan også inddrages i den årlige lønpolitiske drøftelse jf. § 5 i aftalen om lokal løndannelse.

De centrale overenskomstpakter har ved overenskomstindgåelsen denne gang forudsat, at den såkaldte reststigning er 0. Reststigningen er den lønudvikling, som går ud over den samlede ramme i overenskomstforliget (incl. forlodsfinansieringen).

Reststigningen bliver opgjort samlet set for hhv. alle kommuner og hhv. alle regioner. Viser det sig efterfølgende, at forudsætningen ikke er blevet opfyldt, vil dette påvirke det efterfølgende års udmøntning fra reguleringsordningen.

Reguleringsordningen sikrer, at lønudviklingen på det offentlige arbejdsmarked følger samme udvikling, som på det private arbejdsmarked. Igennem reguleringsordningen styres også en opsamling af de afsatte midler til lokal løndannelse, idet en ikke tilstrækkelig udmøntning af lokale midler, vil medføre en forhøjelse af de generelle lønreguleringer i det efterfølgende år.

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 OKo8-forliget?
2. Hvilke forudsætninger ligger til grund for lønbudgettet? Er der fx indbudgetteret virkningerne af OKo8-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. Udmøntningsgarantien

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne blev der både aftalt en gennemsnitsløngaranti og en udmøntningsgaranti. Som tillidsrepræsentant skal du være særlig opmærksom på udmøntningsgarantien.

Gennemsnitsløngarantien garanterer at gruppen, der er omfattet af forliget, har en lønudvikling i overenskomstperioden, svarende til det forudsatte i forliget. Der er tale om gennemsnitsopgørelser for hele grupper. Hvis en gruppe ikke har opnået den garanterede lønudvikling i perioden, vil der blive udmøntet flere penge til næste overenskomstforhandling. Det er de centrale parter der følger op på gennemsnitsløngarantien.

Udmøntningsgarantien

Der er aftalt en udmøntningsgaranti, som skal sikre at der pr. den 1. april 2009 bliver udmøntet minimum 0,8 % af lønsummen til ikke-ledende medarbejdere ansat under Sundhedskartellet's forhandlingsområde i hver region. Desuden skal der pr. den 1. april 2010 udmøntes minimum 0,8 % af lønsummen i hver region og 1,25 % af lønsummen i hver kommune til ikke-ledende medarbejdere under Sundhedskartellet's forhandlingsområde.

Udmøntningsgarantierne indebærer, at den enkelte region skal indgå nye lokale aftaler til en værdi på mindst 0,80 % af lønsummen for ikke-ledende medarbejdere inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde i den pågældende region. Udmøntningen skal ske præcis pr. den 1. april 2009 til de ikke-ledende medarbejdere. Den enkelte region skal på tilsvarende vis indgå nye aftaler om lokal løndannelse, der pr. den 1. april 2010 skal udmønte 0,80 % af lønsummen for de ikke-ledende medarbejdere. Beregningsgrundlaget for udmøntningsgarantien i 2009 vil være lønsummen i marts 2008, som opregnes til niveau 1. april 2009 og ganges med 12.

På KL's område skal der i hver kommune indgås lokale aftaler til en værdi af 1,25 % af lønsummen til ikke-ledende medarbejdere. Beløbene skal udmøntes pr. den 1. april 2010 for at kunne medregnes i udmøntningsgarantien.

Lønsummen består af løntrinsløn, tillæg, pension og feriepenge (særlig feriegodtgørelse), men ikke særydelser. Lønsummen er opgjort pr. 1. april 2009 hhv. 1. april 2010.

Du skal være opmærksom på, om særlige forhold gjorde sig gældende på opgørelsetidspunktet for beregningsgrundlaget (marts 2008 eller maj 2009), fx uforholdsvist mange vakante stillinger.

Udmøntningsgarantierne skal sikre, at de afsatte nye midler bliver anvendt. I den forbindelse skal det fremhæves, at udmøntningsgarantien sikrer et minimum. Der gælder ikke noget maksimum. Det bør ikke være vanskeligt for en region eller en kommune at opfylde udmøntningsgarantien, - næsten alt tæller med – med mindre andet aftales. Aftaler om engangsbetalt samt resultatløns tæller dog som noget nyt ikke med. Aftaler der er betalt af tilbageløbsmidler og midler i det økonomiske råderum vil også kunne opfylde udmøntningsgarantien, med mindre det konkret bliver aftalt, at de ikke skal tælle med.

Tilsvarende bliver lønsummen fra maj 2009 opregnet til niveau 1. april 2010. Lederne er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.

- a) Lokale repræsentanter for Sundhedskartellet er i fællesskab påtaleberettigede. Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal senest rejses med udgangen af maj måned i udmøntningsåret.
- b) Uenigheden forhandles først mellem de lokale parter. Såfremt der ikke kan opnås enighed på det lokale niveau, kan sagen rejses over for de centrale parter som en retstvist (mæglingsmøde og voldgift).
- c) Manglende overholdelse af udmøntningsgarantien er ikke et overenskomstbrud, men medfører sanktion i form af et strafbeløb. Strafbeløbet udgør 15 % af den manglende udmøntning.
- d) Den manglende udmøntning samt strafbeløbet skal i første omgang bruges i regionen/kommunen efter lokal aftale, og skal i sidste ende anvendes lokalt efter aftale mellem de centrale parter.

Tidsplan

Pengene er til rådighed, og skal udmøntes pr. den 1. april 2009 hhv. 1. april 2010.

Senest den 1. februar 2009 hhv. 1. februar 2010 skal den enkelte region udlevere en statusopgørelse, som er en oversigt over:

- Hvor mange penge der var til rådighed.
- Hvad der er blevet brugt.
- Evt. hvad der er uenighed om indgår.

Oversigten omfatter alle Sundhedskartellets ikke-ledende personalegrupper.

Tilsvarende skal den enkelte kommune udlevere en statusopgørelse senest den 1. februar 2010 vedr. forhandlingerne for de ikke-ledende medarbejdere i kommunen.

For både regioner og kommuner gælder, at en repræsentant for de forhandlingsberettigede organisationer kan anmode om, at regionen hhv. kommunen fremlægger en mere specificeret udskrift af statusopgørelsen. Den specificerede oversigt skal indeholde foreliggende oplysninger om, med hvilket beløb alle de medarbejdere der har fået del i midlerne i udmøntningsåret, indgår i opgørelsen. Videre skal det særskilt angives, for hvilke medarbejdere man lokalt ikke er enige om, at forbruget skal indgå i opgørelsen.

Til dokumentation for opfyldelsen af udmøntningsgarantien udleverer regionen senest den 1. maj 2009 hhv. 1. maj 2010 en (endelig) statusopgørelse. Tilsvarende udleverer kommunerne en (endelig) statusopgørelse senest den 1. maj 2010. Statusopgørelsen har samme indhold som opgørelsen, der blev udleveret senest 1. februar.

Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal rejses senest den 31. maj 2009 hhv. 31. maj 2010 overfor den enkelte region eller kommune. Påtaleberettiget er i fællesskab lokale repræsentanter for en flerhed af organisationerne i Sundhedskartellet. Kan der ikke opnås enighed lokalt, kan sagen blive behandlet som en retstvist mellem de centrale parter.

Midler og forbrug

- Som udgangspunkt opgøres midlerne i 1. april 2009-niveau hhv. 1. april 2010-niveau. Det er vigtigt, at der anvendes samme niveau på opgørelse af midler, der er til rådighed, og opgørelse af midler, der faktisk er blevet forbrugt. Den præcise model udarbejdes i samarbejde mellem de lokale parter.
- Forbruget består af de aftaler om lønforbedringer, der er indgået med hjemmel i aftale om lokal løndannelse. Lønforbedringerne opgøres inkl. særlig feriegodtgørelse og pensionsforbedringer, hvis forbedringen er pensionsgivende.

Til gengæld indgår pension og særlig feriegodtgørelse også i den lønsum, som midlerne, beregnes af.

- Forbruget opgøres for kalenderåret, og det er som udgangspunkt den varige merudgift, der opgøres (årvirkningen).

Hvad indgår **ikke** i opgørelsen af forbruget ?

- Aftaler om lønforbedringer i forbindelse med nyansættelse.
- Aftaler, der lokalt er enighed om helt eller delvist, erstatter/viderefører tidligere aftaler.
- Aftaler om engangsbeløb samt resultatløns.
- Aftaler indgået i henhold til arbejdstidsaftalen. Det vil sige merudgifter i forbindelse med lokale aftaler om forbedringer af arbejdstidsbestemte tillæg.

Sidstnævnte hænger sammen med, at de arbejdstidsbestemte tillæg ikke tæller med i den lønsum, midlerne beregnes af.

Bilag 1. Den gode forhandling

(Teksten indgår som bilag i Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartelletts område.)

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 klogt 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. Notér 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 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 vigtigst.
- Afslut med en aftale om hvornår I vil evaluere forhandlingsforløbet.

Tidslinie for lokal løndannelse i regionerne:

Efterår 2008: Påvirkning af budgetter.

Efterår 2008 (eller tidligere): Regionen indkalder (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer til et samlet møde med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger jf. § 6, stk. 2.

Januar 2009 (eller tidligere): De lokale forhandlinger påbegyndes.

1. februar 2009: Regionen udleverer foreløbig statusopgørelse omfattende de ikke-ledende medarbejdere. Der kan anmodes om en mere specificeret udskrift.

1. april 2009: Der udmøntes midler i henhold til de indgåede lokale aftaler. Der er afsat nye midler på i alt 0,8 % af lønsummen excl. særydelser til ikke-ledende medarbejdere. Der er afsat nye midler på i alt 1,25 % af lønsummen excl. særydelser til ledende medarbejdere. Midlerne er til rådighed pr. den 1. april 2009. Midlerne til lederne kan dog udmøntes på et andet tidspunkt, hvis der lokalt opnås enighed om dette.

1. maj 2009: Regionen udleverer endelig statusopgørelse omfattende de ikke-ledende medarbejdere. Der kan anmodes om en mere specificeret udskrift.

31. maj 2009: Sidste frist for at rejse sag overfor regionen om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien for ikke-ledende medarbejdere. Sagen rejses på baggrund af den endelige statusopgørelse pr. den 1. maj 2009.

Efterår 2009 (eller tidligere): Påvirkning af budgetter.

Efterår 2009 (eller tidligere): Regionen indkalder (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer til et samlet møde med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger jf. § 6, stk. 2.

Januar 2010 (eller tidligere): De lokale forhandlinger påbegyndes.

1. februar 2010: Regionen udleverer foreløbig statusopgørelse omfattende de ikke-ledende medarbejdere. Der kan anmodes om en mere specificeret udskrift.

1. april 2010: Der udmøntes midler i henhold til de indgåede lokale aftaler. Der er afsat nye midler på i alt 0,8 % excl. særydelser af lønsummen til ikke-ledende medarbejdere. Der er afsat nye midler på i alt 1,25 % excl. særydelser af lønsummen til ledende medarbejdere. Midlerne er til rådighed pr. den 1. april 2010. Midlerne til lederne kan dog udmøntes på et andet tidspunkt, hvis der lokalt opnås enighed om dette.

1. maj 2010: Regionen udleverer endelig statusopgørelse omfattende de ikke-ledende medarbejdere. Der kan anmodes om en mere specificeret udskrift.

31. maj 2010: Sidste frist for at rejse sag overfor regionen om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien for ikke-ledende medarbejdere. Sagen rejses på baggrund af den endelige statusopgørelse pr. den 1. maj 2010.

Tidslinie for lokal løndannelse i kommunerne

Efterår 2008: Påvirkning af budgetter.

Efterår 2008 (eller tidligere): Kommunen indkalder (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer til et samlet møde med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger jf. § 6, stk. 2.

Januar 2009 (eller tidligere): De lokale forhandlinger påbegyndes.

1. april 2009: Der udmøntes midler i henhold til de indgåede lokale aftaler. Der er afsat nye midler på i alt 1,25 % af lønsummen excl. særydelser til ledende medarbejdere. Midlerne er til rådighed pr. den 1. april 2009. Midlerne til lederne kan dog udmøntes på et andet tidspunkt, hvis der lokalt opnås enighed om dette.

Efterår 2009 (eller tidligere): Påvirkning af budgetter.

Efterår 2009 (eller tidligere): Kommunen indkalder (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer til et samlet møde med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger jf. § 6, stk. 2.

Januar 2010 (eller tidligere): De lokale forhandlinger påbegyndes.

1. februar 2010: Kommunen udleverer foreløbig statusopgørelse omfattende de ikke-ledende medarbejdere. Der kan anmodes om en mere specificeret udskrift.

1. april 2010: Der udmøntes midler i henhold til de indgåede lokale aftaler. Der er afsat nye midler på i alt 1,25 % af lønsummen excl. særydelser til ikke-ledende medarbejdere. For ledende medarbejdere vil der være 1,25 % af lønsummen excl. særydelser til rådighed i nye midler pr. den 1. april 2010. Midlerne til lederne kan dog udmøntes på et andet tidspunkt, hvis der lokalt opnås enighed om dette.

1. maj 2010: Kommunen udleverer endelig statusopgørelse omfattende de ikke-ledende medarbejdere. Der kan anmodes om en mere specificeret udskrift.

31. maj 2010: Sidste frist for at rejse sag overfor kommunen om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien for ikke-ledende medarbejdere. Sagen rejses på baggrund af den endelige statusopgørelse pr. den 1. maj 2010.

Efterår 2010: Påvirkning af lokale budgetter.

Sundhedskartellet

Sankt Annæ Plads 30

Postboks 2277

1025 København K

Telefon 46 95 40 60

Fax 33 13 22 35

shk@sundhedskartellet.dk

www.sundhedskartellet.dk