

Puljeløse forhandlinger

Hospitalssektionen den 7. november 2003

Lis Ethelberg

1. Hvorfor en overenskomst/ny løn uden puljer?
2. Hvordan forhandle uden pulje?
3. Skal der fortsættes i et puljeløst system?
4. OK-2005 – tendenser og mulige krav
5. Særlige forhold og krav på hospitalsområdet

1. Hvorfor en overenskomst/ny løn uden puljer?

- puljer utilfredsstillende, gav ofte uforståelige resultater (eksempel: 2 psykologer bliver autoriserede, men der er kun penge til tillæg til den ene)
- resultatet blev ofte, at en overenskomstgruppe blot fik fordelt "sine" penge lokalt i stedet for centralt
- det puljeløse lønsystem lægger i højere grad op til skævdeling mellem faggrupper (akademikere kan stjæle fra andre grupper, eller arbejdsgiver kan favorisere.....)
- et puljeløst lønsystem giver (måske) bedre basis for at sikre sammenhæng mellem personalepolitikken og lønpolitikken

-Et puljeløst system betyder, at der ikke er noget "loft" og heller ikke noget "gulv" for hvor meget, der kan forhandles løn for.

-Det puljeløse system giver derfor basis for at sprænge rammen
– eller hvad?????

2. Hvordan forhandle og argumentere i et system uden pulje?

- Tænk på lønforhandling som en evig og vedvarende proces (forhandling sker **ikke** kun i forhandlingsmødet)
- Påvirk alle aktører så meget som muligt – løbende og i det daglige (aktører=ledere, politikere, andre TR'ere, osv.)
- Gør hvad du kan for at synliggøre og profilere faggruppen og faggruppens resultater. Den enkelte psykolog bør også være opmærksom på dette
- Prøv at få indflydelse på lønpolitikken – gerne både den amtslige og den lokale på institutionen/afdelingen

Lokal lønpolitik (for amtet som helhed og for institutionen/afdelingen):

- Det øverste med.organ er forpligtet til at inddrage medarbejdersiden i en lønpolitisk **drøftelse**
- B-siden kan vælge alene at indgå i en sådan drøftelse, eller B-siden kan gå efter at indgå **aftale** om lønpolitik
- På samme måde kan der drøftes eller aftales lønpolitik på niveauerne under det øverste med.organ. B-siden kan evt. presse på for at få en drøftelse/aftale om lønpolitik på de nedre niveauer
- Aftale indgås naturligvis kun hvis tilstrækkelig god! B-siden ej forpligtet eller bundet til noget uden aftale

-Fordelen ved at indgå i drøftelse (og evt. indgå aftale) om lokal lønpolitik er, at B-siden derved kan få en drøftelse med ledelsen om **mål for arbejdet** (og dermed af opgaver, funktioner, indsatsområder, osv.....)

- Hvis enighed om mål for arbejdet, er opgaven dernæst at sikre **sammenhæng til lønpolitikken** – og gerne også nå til enighed om en **lønpolitik/lønpolitiske mål**

-Hvis enighed om mål for arbejdspladsen, og om lønpolitik er det efterfølgende - alt andet lige - sværere for ledelsen at afvise lønkrav ved forhandlingsbordet!

SU-MED-systemets veje til indflydelse

- B-siden har krav på en drøftelse af det økonomiske råderum/budgettet i det øverste Med.organ (Med.aftalen: Der skal aftales procedure for drøftelse af budgettet)
- Der kan fastlægges retningslinier for tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om ny løn (evt. procedureaftale). Prøv at gøre ny løn fremadrettet fremfor bagudrettet, og at få ny løn udmøntet "til tiden"
- B-siden kan via SU/MED som minimum bede om at blive orienteret om budgetarbejdet tidligt i forløbet (inddragelse, indflydelse, høring.....)
- Det økonomiske råderum/budgettet og lønpolitikken bør ses i sammenhæng!

Det økonomiske råderum

- Forlodsfinansieringen (en skønnet fremskrivningsprocent!)
- Personaleomsætning (anciennitet, uddannelse, faggruppe)
- Overgangstillæg bortfalder
- Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse
- Vakancesituationer eller andet fravær
- "Ikke-lønkroner" konverteres til lønkroner, hvis muligt
- Overførsel af over-/underskud, hvis muligt
- Øget indtjening (f.eks. indtægtsdækket virksomhed), hvis muligt
- eventuelle lokalt afsatte økonomiske midler, tværgående puljer, andre puljer, osv.

3. Skal der fortsættes i et puljeløst system?

- Pest eller kolera – ingen pulje fortsat eller en slags udmøntningsforpligtelse?

4. OK-2005 – tendenser og mulige krav:

-Reformer af Nyt Lønssystem: udmøntningsforpligtelse, forlodsfinansiering, ændringer på basislønskala, højere begyndelsesløn, kortere skala, bedre procedureregler, mere effektive forhandlinger.....

-At bringe overenskomsterne tættere på medlemmerne – gøre overenskomsten mere vedkommende

-At indrette overenskomsterne så de i højere grad passer til den enkelte faggruppe

-Ikke flere rammeaftaler!

-Forenkling af de eksisterende rammeaftaler

-Ikke flere "udviklingsprojekter" for overenskomstmidler!

-Finansiering af kompetenceudvikling/efteruddannelse for overenskomstmidler?

5. Særlige forhold og krav på hospitalsområdet?

-OK-2005

-DP's GF 2004

-Psykologer i psykiatrien (i stedet for læger)