

oktober 2022

Lønpolitik og lønpolitiske strategier for lokal løndannelse

for sygeplejersker, sundhedsplejersker og radiografer



Dansk Sygeplejeråd
Kreds Sjælland



INDLEDNING

Kredsbestyrelsen i DSR Kreds Sjælland har i 2022 vedtaget en revideret lønpolitik og lønpolitisk strategi til anvendelse ved de lokale lønforhandlinger med de regionale og kommunale arbejdsgivere.

Lønpolitikken og de lønpolitiske strategier er gældende for forhandlinger for sygeplejersker, sundhedsplejersker og radiografer¹ ansat på basisoverenskomster i kommunerne og regionen.

Denne pjece er en vejledning til alle fælles- og tillidsrepræsentanter (FTR og TR) i kredsen, da I alle mere eller mindre er involveret i lønforhandlinger.

FTR, TR samt kredsen skal tage udgangspunkt i lønpolitikken og de lønpolitiske strategier ved de årlige lokale lønforhandlinger og ved individuelle lønforhandlinger ved fx nyansættelser.

Muligheden for forhandling af lokale lønmidler blev en del af syge- og sundhedsplejerskernes løngrundlag ved overenskomstforhandlingerne i 1998. Rammer og vilkår er nærmere beskrevet i *Aftale om Lokal Løndannelse* indgået mellem organisationerne og henholdsvis Kommunernes Landsforening og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Ved de årlige lønforhandlinger i regionen og i flere kommuner er det de seneste år, lykkedes for DSR Kreds Sjælland, sammen med FTR og TR, at få lønforbedringer, for en lang række sygeplejersker og radiografer.

VI skal fortsætte med denne prioriterede indsats, så der kan ske udvikling af medlemmernes løn og arbejdsvilkår.

DSR Kreds Sjælland prioriterer, at der sker udvikling af medlemmernes løn, at der derfor skal ske årlige lønforhandlinger over for de kommunale og regionale arbejdsgivere. Det er helt centralt at fastholde fokus på, at der er sammenhæng mellem syge- og sundhedsplejerskers uddannelse, ansvar, kompetencer og den løn, der ydes herfor.

Hensigten med politikken er at bidrage til, at DSR's forhandlere opnår det bedst mulige grundlag for gode lønftaler for medlemmerne.

1. DSR har forhandlingskompetencen for radiografernes overenskomstmæssige vilkår. Radiograferne vil i det følgende være inkluderet i denne politik og strategi for sygeplejerskerne.

1. FORHANDLING AF LOKALE LØNMIDLER

Muligheden for forhandling af lokale lønmidler blev en del af syge- og sundhedsplejerskernes løngrundlag ved overenskomstforhandlingerne i 1998. Rammer og vilkår er nærmere beskrevet i *Aftale om Lokal Løndannelse* indgået mellem organisationerne og henholdsvis Kommunernes Landsforening og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Ved overenskomstforhandlingerne de efterfølgende år blev der afsat økonomiske midler til de årlige lokale lønforhandlinger. Siden 2008 har der ikke været afsat midler ved de centrale forhandlinger, og midlerne har man skullet finde i kommunernes og regionens eget budget.

På de fleste arbejdspladser er der forhandlet forhåndsftaler for fx særlige ansvarsområder og relevante kompetencer, som dermed giver mange syge- og sundhedsplejersker, samt radiografer lokale løntillæg.

I 2021 blev der efter flere år med meget få eller ingen midler til de lokale lønforhandlinger, især på det regionale område, givet mulighed for, at få forhandlet forbedringer af dele af forhåndsftalerne og konkrete løntillæg til sygeplejersker og radiografer.

Ligeledes lykkedes det i 2021 kredsene, sammen med FTR og TR, at få forhandlet en del løntillæg hjem til syge- og sundhedsplejersker i kommunerne. Trods dette ligger en del af kommunerne i region Sjælland desværre under landsgennemsnittet for de øvrige kommuners lønniveau. Vi skal derfor fortsat gøre en fælles indsats for forbedring af lønningerne i kommunerne.

Det er et faktum, at der mangler sygeplejersker både på sygehusene, i psykiatrien og i kommunerne, og det er derfor ofte også vanskeligt at rekruttere og fastholde sygeplejersker. Regeringen og Danske Regioner har indgået en aftale om ansættelse af 1000 flere sygeplejersker i løbet af 2020 og 2021. Den aftale har kredsen brugt i sit arbejde for yderligere lønforbedringer for at rekruttere og fastholde sygeplejersker til ansættelser på sygehusene og i psykiatrien.

Set i lyset heraf, må de økonomiske offentlige aftaler kunne udnyttes til bedre løn til sygeplejerskerne.

Samme med jer FTR og TR vil kredsen arbejde for lønforbedringer, som reelt kan medvirke til rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker på arbejdspladser i regionen og i kommunerne.

Som FTR hhv. TR skal du derfor arbejde for forhandling af lønforbedringer både ved nyansættelser, når der kommer nye ansvars- og opgaveområder, samt ved de årlige lønforhandlinger.

TR og den årlige lønforhandling

For at medlemmerne kan få den relevante lønudvikling, er det væsentligt, at såvel FTR som TR indgår aktivt i arbejdet ved de årlige lokale lønforhandlinger, med indsamling af lønkrav og deltagelse i forhandling.

Kredsbestyrelsens prioritering af lønpolitikken er blandt andet, at alle medlemmer minimum skal have et lokalt løntillæg. Ved forberedelsen til forhandlingen skal du derfor være opmærksom på dine medlemmers lønsammensætning, og hvem der skal prioriteres ud fra deres lønkrav, lønsammensætning, og de midler der er til forhandling.

FTR eller kredsens, vil inden lønforhandlingen skulle sørge for at rekvirere bagsideoplysninger fra arbejdsgiver for alle dem, de forhandler for.

Nyansættelser

I rekrutteringssituationer er det vigtigt, at medlemmerne selv stiller lønkrav ved ansættelsen og har kontakt med FTR eller TR, med henblik på forhandling af løn inden man siger ja! til stilling og vilkår. Det lykkes, i mange tilfælde at forhandle løntillæg for f.eks. særlige kompetencer ved nyansættelser.

Medlemmet må fremsende lønkrav og nærmere begrundelse herfor, til sin forhandler, som bringer sagen videre til arbejdsgiveren til forhandling. Det vil da være jer, der har forhandlingskompetence, som varetager forhandlingen, eller kredsens, hvis det drejer sig om særlige stillinger, herunder kandidater og /eller atypiske stillinger.

2. KREDSBESTYRELSENS LØNPOLITIK

Kredsens lønpolitiske mål for forhandling af lokal løndannelse er, at: midlerne i lokal løndannelse skal medvirke til at skabe lønmæssigt attraktive og konkurrencedygtige arbejdspladser, og derved tiltrække og fastholde kompetente syge- og sundhedsplejersker.

- Den lokale lønudvikling for syge- og sundhedsplejersker skal afspejle samfundsværdien af syge- og sundhedsplejerskers uddannelse, arbejde, ansvar og kompetencer
- Aftaler om lokal løndannelse skal understøtte faget, faglig udvikling, arbejdsformen i sundhedssektoren, kvalitet i sundhedstilbuddene og personalepolitikker.
- Lokal løndannelse skal bygge på objektive, klare tydelige kriterier med fokus på sygeplejens 4 funktionsområder : det kliniske, - og udviklingsmæssige, pædagogiske og det ledelsesmæssige område
- Alle medlemmer af Dansk Sygeplejeråd skal udover grundlønnen honoreres med mindst et lokallønstillæg
- Der skal i videst muligt omfang indgås kollektive forhåndsftaler frem for individuelle lønaftaler
- Såvel individuelle som kollektive lønaftaler er gennemskuelige for parterne
- Grupper af sygeplejersker, der statistisk set har haft en lavere gennemsnitlige lokallønsudvikling end andre grupper, prioriteres særligt ved forhandlingerne.
- Der ved de lokale lønforhandlinger er opmærksomhed på ligeløn både i forhold til køn og funktioner, så der ikke sker skævvridning af lønnen, og der ydes lige løn for lige arbejde
- Der indgås generelle aftaler, der sikrer, at tilbageløbsmidler fra løn til syge- og sundhedsplejersker bliver genforhandlet til fordel for syge- og sundhedsplejerskers inden for området
- FTR og TR er vidende om, og at medlemmer er kender til de mekanismer, der kan medvirke til en positiv lønudvikling, som fx lønindplacering og regulering efter overenskomsten, forhåndsftaler og muligheder for løntillæg inden for lokal løndannelse
- Medlemmerne er bevidste om deres egne sygeplejefaglige kompetencer og stiller lønkrav i forhold hertil både i forbindelse med nyansættelser og ved de årlige lønforhandlinger.

3. KREDSBESTYRELSENS LØNPOLITISKE STRATEGI

Det er kredsbestyrelsens lønpolitiske strategi, at:

- Forhandlingskompetencen af lønaftaler uddelegeres til FTR og TR efter gennemført Intro-samtale hos konsulenten. Forhandlingerne varetages dermed tæt på de lokale arbejdspladser og medlemmerne
- Da de regionale lønforhandlinger er blevet mere centraliseret, kan der være behov for, at der mellem de forhandlingsberettigede FTR og TR og kredsens aftales en forhandlingsdelegation, der kan tilpasses delegationen på arbejdsgiversiden
- FTR og TR indsamler lønkrav til de årlige forhandlinger blandt medlemmerne, hvor der samtidig sker en forventningsafstemning over for medlemmerne i forhold til forventede økonomiske ressourcer, som er til rådighed ved forhandlingen. Medlemmet skal fremsende sine relevante krav, men også være indforstået med, at kravet ikke kan blive opfyldt.
- Lokale løntillæg søges forhandlet til minimum kr. 8.000 i årligt grundbeløb (01.01.2006-niveau) på det kommunale område og kr. 9.463 (31.03.2018-niveau) på det regionale område
- Kreds og FTR og TR indsamler relevante data forud for forhandling af fx nye funktioner i forhold til, hvordan opnåede resultater er andre steder
- Tillæg til sygeplejersker, der varetager den sygeplejefaglige kerneydelse prioriteres med forhandling af tillæg for relevante og efterspurgte sygeplejefaglige kliniske, uddannelsesmæssige og personlige kompetencer
- Kreds og/eller FTR og TR rejser årligt krav om lønforhandling jf. *Aftale om Lokal Løndannelse* over for alle arbejdsgiverområder, med mindre særlige forhold er gældende på det enkelte arbejdsgiverområde
- Kredsens følger op politisk og der indberettes til DSR Centralt, hvis samme arbejdsgiver gentagende gange afviser at forhandle eller generelt afviser at have midler til lokal forhandling
- Kreds og FTR og TR søger kontinuerligt at udnytte det lokale råderum herunder tilbageløbsmidlerne
- Den enkelte arbejdsgiver forpligtes gennem de generelle aftaler til at levere årlige lønoplysninger for de ansatte sygeplejersker, samt gennemskuelige og statistisk håndterbare opgørelser over forbruget af midlerne til lokal løndannelse.
- Kreds og FTR og TR har fokus på lønudviklingsmuligheder for den enkelte ved stillingskift med honorering for relevante kliniske og uddannelsesmæssige kompetencer, herunder til nyuddannede, som har relevant uddannelse og/eller erhvervmæssig kompetence fra før sygeplejerskeuddannelsen
- FTR og TR og kredsens informerer og understøtter medlemmerne i at stille lønkrav ved nyansættelser, og FTR og TR eller kredsens indgår i forhandling heraf. Medlemmerne opfordres til ikke at opsiges deres stilling, før lønnen er på plads i den nye stilling for at stå bedre forhandlingsmæssigt
- Kredsens gennem forhandling søger at opnå bedst mulig løn for medlemmer i særlige stillinger som atypiske stillinger eller stillinger for kandidater
- Forhåndsftaler for alle arbejdsgiverområder er tilgængelige på kredsens hjemmeside

4. FORHANDLINGSKOMPETENCE OG -PROCEDURE

- Kredsformanden har jf. DSR's love forhandlingskompetencen til forhandling af løn til syge- og sundhedsplejersker samt radiografer i Kreds Sjælland. I kredsen er det besluttet, at kredsformanden uddelegerer forhandlingskompetencen til FTR og TR, når FTR og TR er valgt og har været til introsamtale hos konsulenten for området.
- Forhandlingskompetencen betyder, at en TR med forhandlingskompetence kan forhandle lokallønftaler for syge- og sundhedsplejersker inden for eget valgomsråde. Det være sig individuelle aftaler som forhåndsftaler. FTR kan forhandle overordnede forhåndsftaler for hele institutionen/arbejdspladsen, som denne er FTR for, dette efter konkret aftale med kredsens konsulent for området.
- Den lokale TR med forhandlingskompetence har ligeledes adgang til at forhandle lokale løntillæg til syge- og sundhedsplejersker i basisstillinger ved nyansættelser efter aftale med det enkelte medlem. Er området ikke dækket af en TR, vil det være FTR, der forhandler denne.
- Er der hverken TR eller FTR på området, varetager kredsen de individuelle og kollektive lønforhandlinger.
- Forhandling af særlige stillinger som atypiske stillinger og stillinger for akademiske sygeplejersker, varetages af kredsen med mindre andet konkret er aftalt med FTR.

