



## Faktaark

---

28. maj 2010

### Løndannelse

Overenskomstforhandlingerne har de seneste år været gennemført hver 3. år. Lønforbedringer udmøntes ved de centrale forhandlinger hovedsageligt som generelle, procentuelle stigninger til alle.

#### Reguleringsordning

På det offentlige arbejdsmarked er der aftalt en såkaldt reguleringsordning med henblik på at sikre en generel parallelitet mellem lønudviklingen på det private og det offentlige arbejdsmarked. Den kommunale og regionale ordning virker for de to sektorer under ét, mens staten har sin egen.

Hvis lønudviklingen i den private sektor afviger fra lønudviklingen i den statslige sektor, henholdsvis den kommunale og regionale sektor, sikrer reguleringsordningerne, at lønningerne generelt forhøjes/reduceres med en procentvis regulering svarende til 80 pct. af forskellen.

Udmøntningen fra reguleringsordningen kan være både positiv og negativ. Hvor udmøntningen tidligere altid var positiv og dermed gav de ansatte en supplerende lønstigning, har udmøntningen de senere år i flere tilfælde været negativ og dermed reduceret de aftalte generelle lønstigninger.

Reguleringsordningerne sikrer således på den ene side, at de offentligt ansatte samlet set lønmæssigt holder trit med den private sektor, og på den anden side, at det offentlige arbejdsmarked ikke bliver lønførende.

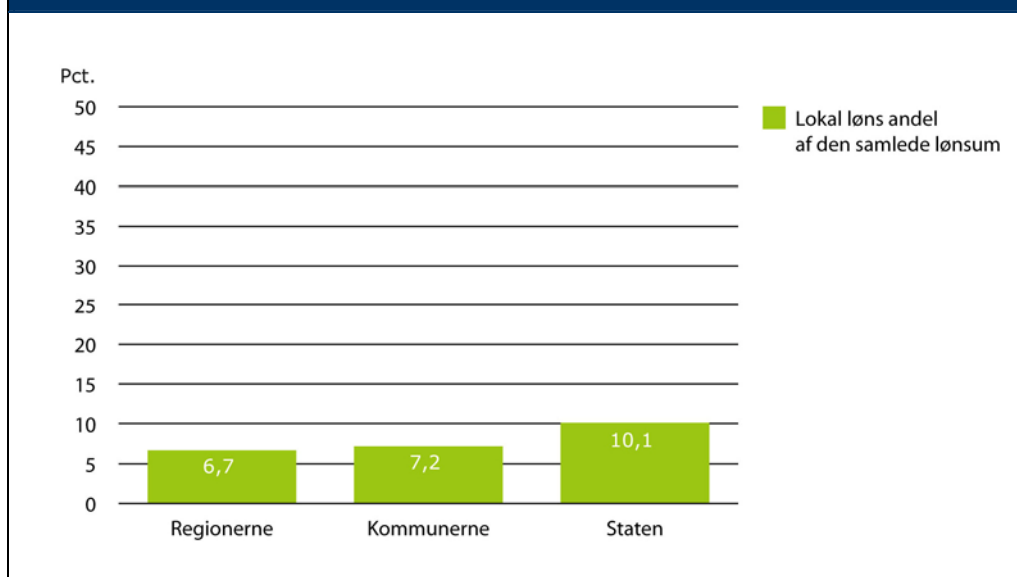
#### Lokal løndannelse

Løndannelsen i den offentlige sektor foregår ikke kun på centralt niveau. Fra slutningen af 1990'erne er der indført ny løn i både staten, kommunerne og regionerne.

I 2007 udgjorde den lokale løndannelse i staten 10,1 pct., i kommunerne 7,2 pct. og i regionerne 6,7 pct. af den samlede løndannelse, *jf. figur 1*. Figuren viser løndannelsen for grupperne i de pågældende sektorer under ét.

Der er forskelle mellem de enkelte grupper inden for sektorerne. En analyse viser, at den lønmodel, grupperne har valgt, har størst betydning for deres lokale løndannelse. Herudover har gruppens størrelse, ledelsesmæssige funktioner samt konkurrenceudsættelsen i forhold til den private sektor betydning, mens gruppens kønsfordeling stort set ikke har betydning.

Figur 1: Omfanget af lokal løn (ny løn), 2007. Pct.



Kilde: Lønkommissionen, 2010.

### Forlodsfinansiering/udmøntningsgaranti i kommuner og regioner

I kommuner og regioner indebærer den såkaldte forlodsfinansiering, at det i overenskomstforliget er aftalt, hvor meget der som minimum forudsættes udmøntet i lokal løn til de enkelte personalegrupper.

I tilknytning hertil er der aftalt en udmøntningsgaranti, der indebærer, at den enkelte kommune/region i perioden har en forpligtelse til at anvende midler til lokal løndannelse til de enkelte udmøntningsgrupper, der mindst svarer til forlodsfinansieringen. Den opererer med 6 udmøntningsgrupper i kommunerne og 4 i regionerne.

Udmøntningen skal sikres for den enkelte udmøntningsgruppe set under ét. Hvis garantien for udmøntningsgruppen ikke er opfyldt, skal ”underskuddet” udmøntes af den pågældende kommune/region med en faktor 1,15.

### Gennemsnitslønsgarantien i kommuner og regioner

Den såkaldte gennemsnitslønsgarantien, der er aftalt på en række overenskomstområder i kommunerne og regionerne, sikrer de pågældende personalegrupper 72 pct. af den afsatte forlodsfinansiering på landsplan i overenskomstperioden.

Hvis den konstaterede lønudvikling ligger under den forudsatte, tilføres gruppen det manglende beløb. Disse midler er hidtil blevet afsat forlods af den samlede overenskomstramme eller af reguleringsordningens provenu ved den følgende overenskomstfornyelse.