

Løn: Gå efter bjergtrøjen

Er du offentligt ansat og fik ikke mere i lønposen efter den ny overenskomst, behøver det alligevel ikke at ende med en nulløsning. En af mulighederne er den årlige lønforhandling – en klatretur værd

Efter overenskomstforhandlingerne på det offentlige område er den toårige OK-2011 som bekendt i hus. Overenskomsten har fået det drilske prædikat 'vedligeholdelsesoverenskomst' – der har ikke været mange penge at hente, fordi lønmodtagerne havde fået pengene på forhånd. Populært sagt skyldte vi penge fra OK-2008.

Selv om resultatet denne gang måske ikke står mål med anstrengelserne, er det ikke ensbetydende med, at man som medarbejder skal vinke farvel til lønfremgang frem til næste overenskomst. Ifølge overenskomsten skal lønforholdene for den enkelte ansatte i det offentlige nemlig vurderes ved den årlige lønforhandling.

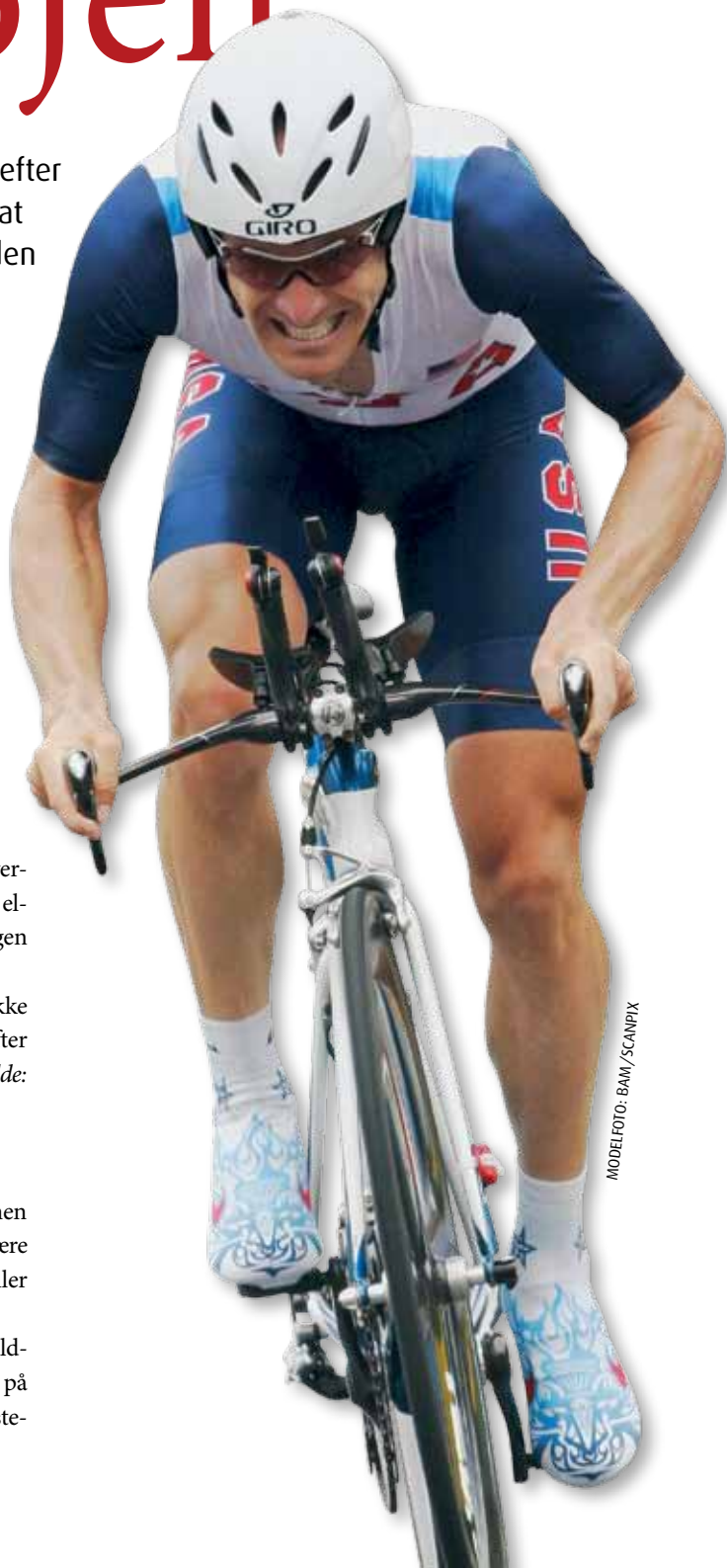
En sådan forhandling finder sted, hvis man ønsker det! Hvis hverken tillidsrepræsentanter, de forhandlingsberettigede organisationer eller ledelsen fremsætter krav om forhandling, er der imidlertid ingen forhandling.

Derudover fremgår det af overenskomstteksten, at: "Hvis der ikke er aftalt frister og regler (...), afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales." (Kilde: § 10, stk. 5 a fra OK-2008 for akademikere ansat i kommuner)

Det er sparetider

Der sker for tiden kraftige besparelser i det offentlige. Sparedagsordnen påvirker uden tvivl ledelsessiden, hvor holdningen mange steder vil være ikke at afholde den årlige forhandling overhovedet i år og måske heller ikke i de kommende.

En yderligere udfordring for forhandlingssystemet er, at den såkaldte udmøntningsgaranti nu ikke længere findes. Det var penge, som på forhånd var afsat til lokal løndannelse. Disse midler er denne gang i ste-



MODEL FOTO: BAM/SCANPIX

det brugt ved det centrale forhandlingsbord til generelle stigninger for nogle udvalgte grupper.

Det har dog aldrig været meningen, at beløbet afsat i udmøntningsgarantien var det eneste, man kunne få fingrene i ved de årlige lønforhandlinger. Derfor er budskabet fra Dansk Psykolog Forening, at man som tillidsrepræsentant med overenskomsten i hånden kan gå ud og bede om at få en årlig lønforhandling i 2011 og siden hen i 2012.

Den kommunale overenskomsttekst kendes endnu ikke, men det vil her blive præciseret, at årlig lønforhandling er noget, man skal holde og forholde sig aktivt til. Et nej og et par korslagte arme er ikke godt nok. Der kan hentes lønkroner i budgettet, fx eksempelvis ved vakancer, perioder, hvor medarbejdere holder orlov uden løn, eller personaleskift, hvor folk med høj anciennitet måske afløses af folk med lav (og dermed højst sandsynligt også en lavere løn).

Op ad bakke

Set gennem tillidsmandsbriller kan scenariet umiddelbart godt minde om det, en Tour France-rytter møder, når han står for foden af Alpe d'Huez: Det er meget op ad bakke! Giv dig alligevel i kast med det stejle stykke, men pas også på dig selv!

Et godt råd er at lytte til sin sunde fornuft. Måske bliver den årlige lønforhandling 2011 ikke den mest forgyldte i mands minde, men mindre kan også gøre det. Tag en drøftelse blandt kollegerne, og fortæl ærligt om bjerget, du skal møde. Find ud af, hvor din og dine kollegers smertegrænse er. Hvem skal være med i opløbet, og hvem kan godt vente et år mere?

Med et mandat i ryggen fra kollegerne står du stærkere i en forhandlingssituation og får en god rygdækning i dialogen med lederen. Den bedste forhandling er en dialog med lederen, hvor argumenter fremlægges og besvares. Hvis man får nej i første omgang, kan man med rette spørge, hvad der skal til, før der siges ja. Dialog giver en god viden at bygge ovenpå til næste omgang årlig lønforhandling.

Den årlige lønforhandling er den eneste oplagte mulighed, som den enkelte medarbejder har for at drøfte sin løn med sin leder og sine kolleger. Er en kollega utilfreds med resultatet og forstår ikke begrundelsen for et afslag, kan tillidsrepræsentanten råde ham eller hende til at spørge lederen om, hvorfor det blev et nej, og hvad der skal til for at komme i betragtning. Måske vil svaret blot være 'sparetid', men andre forhold kan også være gældende. Måske har leder og medarbejder ikke afstemt forventninger til arbejdets udførelse. Hvis ikke forskellige forventninger til jobbets udførelse er kommet frem i den årlige MUS-samtale, er chancen for at tale om dette der nu.

Så skal der forhandles

På nogle store arbejdspladser indkalder ledelsen alle de faglige organisationer til møde om processen for de årlige forhandlinger. På disse møder drøftes tidsplan og -frister, udveksling af lønstatistikker og andre relevante emner. Herefter går man i gang.

FREMANGSMÅDE

Er du *tillidsrepræsentant*, har du sandsynligvis de fleste redskaber ved hånden. Ellers kontakt din konsulent i Dansk Psykolog Forening og få hjælp eller sparring. Det gælder også, hvis du står foran eller midt i en vanskelig forhandling.

Er du psykolog *med* en tillidsrepræsentant, så gå til ham eller hende. Det er vejen til at forberede en forhandling om flere lønkroner – eller minimum at få afstemt forventninger.

Psykologer *uden* en tillidsrepræsentant må gerne aftale en fælles henvendelse til foreningen. Send om muligt en samlet mail til forhandling@dp.dk, hvor hver enkelt angiver lønønsker, begrundelse herfor samt kopi af seneste lønseddel og eventuelt cv. Alternativt må man gøre det på egne vegne. Så bliver du eller I kontaktet af den konsulent, der skal forhandle. Gør det før eller efter sommer. Vent ikke til sidst på året.

Se pjecen "Den årlige lønforhandling" på www.dp.dk > Aktuelt > Publikationer.

Andre steder er rammerne knap så fastlagte. Her kan enten tillidsmanden eller lederen indlede dialogen om, hvornår der skal udveksles forslag, afholdes møder etc. Hvis der er flere tillidsrepræsentanter fra forskellige organisationer, er det en god idé at tale sammen om, hvordan man griber processen an.

Når der er styr på udvekslingstidspunktet, skal kollegerne i spil. Er man selv tillidsrepræsentant, da skal man indkalde sine psykologkolleger til møde, orientere om processen, drøfte årets strategi og få et klart forhandlingsmandat. Dækker man mange kolleger spredt over et stort geografisk område, er et samlet møde måske ikke en mulighed. I stedet kan man maile rundt til alle og bede om, at de sender deres lønønske og en begrundelse herfor.

Ikke alle psykologer er så heldige at have en tillidsrepræsentant. Ønsker de at få del i den årlige lønforhandling, skal de i stedet kontakte Dansk Psykolog Forening. Så skabes der kontakt til en af foreningens konsulenter, som forhandler på psykologens vegne.

Jo, nok er Alpe d'Huez høj og stejl, men alligevel: På med den prikkede bjergtrøje – held og lykke! ■

Tine Andresen, konsulent, Dansk Psykolog Forening