

Information til PROSAs
medlemmer ansat under
HK/STATs organisationsaftale



Ny, ny løn og nye regler for arbejdstid

PROSA

FORBUNDET AF IT-PROFESSIONELLE

PROSA

Forbundet af It-professionelle

prosa.dk

Telefon: 3336 4141

Fax: 3391 9044

prosa@prosa.dk

formand@prosa.dk

faglig@prosa.dk

akasse-kbh@prosa.dk

København - hovedkontor

Ahlefeldtsgade 16,

1359 København K.

Åbningstid: 9 - 15, mandag dog 10 - 15

Århus

Møllegade 9 - 13,

8000 Århus C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Odense

Overgade 54,

5000 Odense C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Ålborg

Steen Blichersgade 10,

9000 Aalborg.

Redaktion:

Ansvarshavende:

Steen Andersen

san@prosa.dk

September 2006

Teknisk produktion:

PROSA.

Illustrationer: Sol-Britt Hilliard

Tryk:

Paritas Digital Service ApS

Indhold

Ny, ny løn og nye regler for arbejdstid	5
Indledning	5
To nyskabelser	5
Det nye lønsystem i HK-aftalen.....	6
Overgangsbestemmelser	7
Lønsystemet i PROSA-aftalen	7
Pænt nej tak, fordi:	8
Lav løn til høje krav	8
Muligt "lønstop" for de lavest lønnede	8
Afskaffelse af overarbejdsbetaling	8
Nye regler om arbejdstid	8
Skifte fra HK's aftale til PROSA's aftale.....	11
Pension i PROSA/STAT	12
Næste skridt.....	13
Kontakt.....	13
Ny løn og gammel løn	14
Lønudviklingen	15
Orv – de' for mænd!	16
Hvem tjener mest?	17
Ny løn og PROSA/STAT	17

Ny, ny løn og nye regler for arbejdstid

Indledning

Den 1. oktober i år skifter alle under HK's organisationsaftale lønsystem og arbejdstidsregler.

I det efterfølgende vil vi prøve at beskrive nogle af de mere markante og problematiske ændringer i aftalen. Vi vil også gennemgå muligheden for at skifte til PROSAs organisationsaftale med tilhørende lønsystem og pensionsordning. Det afsnit indledes med en artikel, der sammenligner lønudviklingen for hhv. PROSA og HK-området siden årtusindskiftet, og gennemgår PROSA/STATs holdning til ny løn.

To nyskabelser

Lønnen på de nuværende 5 trin løftes pænt og systemet udbygges med to grupper, så man nu har en 5-trins skala i bunden og 2 særlige løntrin (se figur).

Honorering for overarbejde afskaffes i de to nye løngrupper. I stedet kan der ydes merarbejdsgodtgørelse, hvis arbejdstiden overstiger den normale arbejdstid for perioden.

I bliver også omfattet af den nye aftale om arbejdstid, som er væsentlig forskellig fra den nuværende aftale.

I pjecen skriver vi også om muligheden for at skifte til PROSAs organisationsaftale, og de problemer, der kan være forbundet med dette. Det drejer sig især om beregning af den fremtidige løn og forholdene omkring skifte af pensionsordning, som vi har indgået en særlig aftale med vores pensionselskab omkring.

Sidst – men ikke mindst – finder du en artikel, der mere detaljeret gennemgår lønudviklingen under henholdsvis HK's ordning (ny løn) og PROSAs ordning (gammel løn) igennem de sidste fem år. Den mener vi selv er noget at det mest interessante i denne pjec!

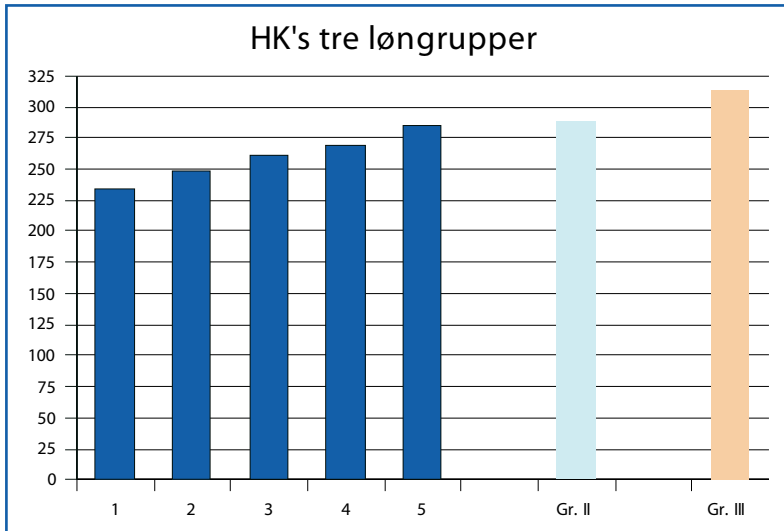
Venlig hilsen

PROSA/STATs bestyrelse

September 2006

Det nye lønsystem i HK-aftalen

Systemet er blevet "forlænget" med to løngrupper på hver et trin, så der nu er en "startgruppe" (løngruppe I), med 5 étårige skalatrin, efterfulgt af 2 nye løngrupper. (Se figuren nedenfor). Den nye løngruppe II har en månedsløn på 23.982 kr. om måneden og i gruppe III er månedslønnen på 26.905 kr. om måneden.



Der gælder særlige betingelser for at blive indplaceret på de to trin¹:

Betingelsen for at blive indplaceret i gruppe II er, at man er ansat til

- Varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, der forudsætter en relevant uddannelse eller en betydelig længerevarende erfaring og viden, eller varetagelse af betydningsfulde og større områder og med selvstændig kompetence i afgørelse, eller
- varetagelse af ledelsesopgaver

Lønnen i Gr. II er 23.982 kr. om måneden².

Skal man indplaceres i gruppe III, skal man være ansat til

- Varetagelse af selvstændige, kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter en væsentlig, relevant uddannelse og/eller længerevarende erfaring og kompetence på specialistniveau, eller

- b) Varetagelse af områder, hvor der er tale om selvstændig, kritisk og omfattende kompetence i afgørelser, og hvor der er tale om varetagelse af et ikke ubetydeligt ansvar, eller
- c) Varetagelse af et betydeligt ansvar, der indbefatter lederbeføjelser for et antal underordnede.

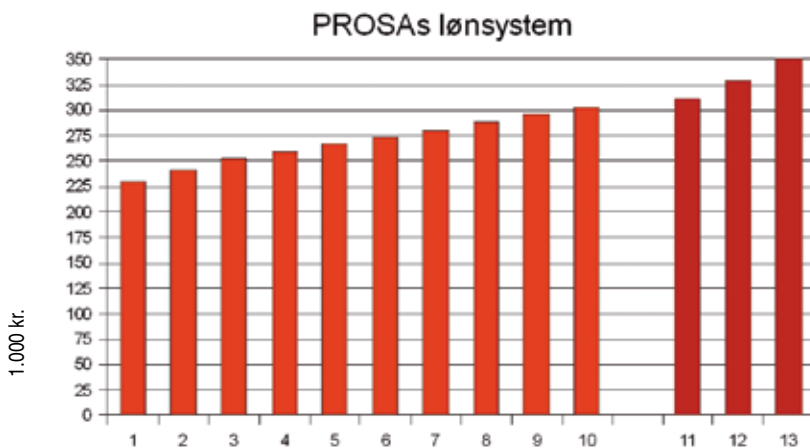
Lønnen i Gr. III er på 26.905 kr. om måneden.

Overgangsbestemmelser

Vi kender ikke de nærmere detaljer, men da vi selv forhandlede indplacering af allerede-ansatte i de tre grupper, fik vi at vide, at udgangspunktet var, at alle blev indplaceret i løngruppe I. Derfra vil der så være mulighed for at søge om oprykning til de højere grupper.

Lønssystemet i PROSA-aftalen

Til sammenligning ser lønssystemet på PROSA/STATs område sådan ud:



Som man kan se, er der tale om to lønforløb. Man kan komme ind på trin 11 – 13, "Såfremt arbejdet stiller ganske særlige krav i kvalifikationsmæssig, administrativ eller anden henseende"³.

Startlønnen i PROSAs "gruppe II" er på 26.017 kr. og slutlønnen (efter 2 år) er 29.192 kr. om måneden.

I øjeblikket er ca. 50% af alle, der er ansat på PROSA-aftalen indplaceret på trin 11 og derover.

Pænt nej tak, fordi:

Det er ikke nogen hemmelighed, at PROSA/STAT blev tilbudt samme lønsystem, under forhandlingerne af organisationsaftalen for 2005 – 2008. Hvis man nøjes med at se på tallene, og på hvordan de forskellige lønniveauer ligger i forhold til vores aktuelle lønskala, ser systemet ved første øjekast ikke så tosset ud. Men...

Vi sagde pænt nej tak, af flere forskellige grunde:

Lav løn til høje krav

For det første, er kriterierne for at rykke op i gruppe II og gruppe III sat helt urealistisk i forhold til det tilbudte lønniveau. Der er næppe mange, der vil påtage sig ledelsesansvar i it-mæssige sammenhænge til en løn på mindre end 24.000 kr. om måneden – i hvert fald næppe særlig længe. Skeler vi et øjeblik til den "virkelige verden" på det private marked, tjener drifts- og supportfolk med 5-6 års erfaring typisk lidt over 31.000 kr. om måneden – altså 33% mere end niveauet i gruppe II. Selv i forhold lønningerne i den offentlige sektor er niveauet under markedsprisen.

Muligt "lønstop" for de lavest lønnede

For det andet vil især gruppe II komme til at fungere som "låg" over de tillæg der ydes til folk i gruppe I. Slutlønnen i gruppe I er på 23.666 kr. om måneden, altså kun ca. 300 kr. lavere end lønnen i gruppe II. Fremover vil arbejdsgiverne – med stor vægt – kunne henvise til, at der kræves "Varetagelse af selvstændige, kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter en væsentlig, relevant uddannelse og/eller længerevarende erfaring og kompetence på specialniveaueu" hvis man skal have en løn ud over slutlønnen i gruppe I.

Afskaffelse af overarbejdsbetaling

For det tredje har HK valgt at acceptere, at honoreringen for overarbejde afskaffes, hvis man bliver aflønnet i gruppe II og gruppe III⁴. I stedet kan der aftales merarbejdsbetaling, hvis den samlede månedlige arbejdstid overstiger "månedsnormen" (ca. 160 timer). Vi forventer, at institutionerne følger de samme principper, som anvendes for merarbejdsbetaling for chefer og akademiske medarbejdere. Det vil sige, at merarbejdet skal have et betydeligt omfang i timeantal, og at det skal strække sig over en længere periode, samt at der ikke skal have været mulighed for at holde fri på andre tidspunkter i perioden. I praksis udbetales der sjældent nogen særlig godtgørelse for merarbejde.

Nye regler om arbejdstid

Det gamle regelsæt om arbejdstid for tjenestemænd, (som stort set alle fulgte i et eller andet omfang), er afskaffet, og der er indført et nyt regelsæt, som afviger meget fra det gamle system. Selv om der på nogle punkter er sket forenklinger og måske ligefrem forbedringer, så tror vi i PROSA/STAT, at det nye regelsæt samlet set vil betyde forringelser for it-folkene. Derfor har vi ikke accepteret det nye regelsæt, men valgt at køre videre med vores hidtidige regler.

Nedenfor gennemgår vi de 5 vigtigste punkter i den nye ordning

PROSAs tilsvarende regler er beskrevet med kursiv i hvert afsnit

De ændringer som vi tror, vil komme til at betyde mest er følgende:

1) **Dagsnormen/ugenormen afskaffes**

I stedet indføres en månedsnorm. Det betyder i praksis, at man kun kan opnå betaling for overarbejde, når man har arbejdet mere end 160 timer om måneden. Kan arbejdsgiveren nå at sende en på afspadsring inden for samme måned, mister man retten til overarbejdsbetaling. Tvungen afspadsring skal dog varsles mindst 80 timer før den skal påbegyndes.

I aftalen med PROSA/STAT regnes overarbejde fra det tidspunkt, hvor man typisk har arbejdet 7½ time (eller 7 timer om fredagen). Betaling for optjent overarbejde kan ikke mistes ved beordret afspadsring.

2) **Ændret beregningsmetode ved overarbejde**

Ved overarbejde på hverdage afskaffes 100%-tillægget efter 3 timers overarbejde, således at alle timer giver 50% tillæg. Til gengæld indføres et "ulempetillæg" på 25% af timelønnen ved arbejde i weekender og på hverdage efter 17. Vi har beregnet forskellige scenarier og mener, at denne ændring i reglerne kun i enkelte tilfælde vil komme til at påvirke folks overtidsbetaling.

I aftalen med PROSA/STAT betales de tre første overarbejdstimer med et tillæg på 50% og derefter med et tillæg på 100%. Ved arbejde på søndage og helligdage betales alle timer dog med 100% tillæg.



3) **Dag- og døgnmedarbejdere**

Fremover skal der skelnes mellem "dag"-ansatte, og "døgn"-ansatte. Dagansatte arbejder fortrinsvis på hverdage og i dagtimerne. Døgnansatte kan arbejde på alle ugens dage, 24 timer i døgnnet. Den principielle forskel til det nuværende system er, at det bliver helt op til arbejdsgiveren at definere, hvornår der er brug for en døgnarbejder, og hvornår man kan nøjes med en dagarbejder. I de gamle regler var der bestemmelser om, at arbejdstiden skulle tilrettelægges ud fra behov og efter forhandling. Men fremover bliver det altså arbejdsgiverens skøn, der er afgørende.

I aftalen med PROSA/STAT fremgår det, at "hvor det er muligt, tilrettelægges arbejdet efter lokal forhandling på ugens 5 første dage". Aftalen udelukker på ingen måde, at der arbejdes i weekender, aftener og nætter, men det skal ske efter forhandling og det kan kun ske, hvis arbejdets karakter begrundet det.

4) **Ret til overarbejdsbetaling bortfalder**

Den nye aftale indeholder en bestemmelse om, at arbejdsgiveren ikke behøvede at give overarbejdsbetaling, hvis man selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt. I PROSA har vi hele tiden ment, at den formulering ville kunne bruges på en masse it-folk, og vores forventninger er da også blevet bekræftet med den nye aftale på HK-området, hvor man simpelt hen definerer, at de ansatte i gruppe II og III ikke modtager honorering for overarbejde. I arbejdstidsaftalen er der lagt op til at der skal laves en individuel vurdering, men HK og Personalestyrelsen er gået skridtet videre og har defineret de to nye løngrupper uden for området, hvor der kan ydes overtidsbetaling.

Under PROSA/STATs aftale har alle ret til overarbejdsbetaling.

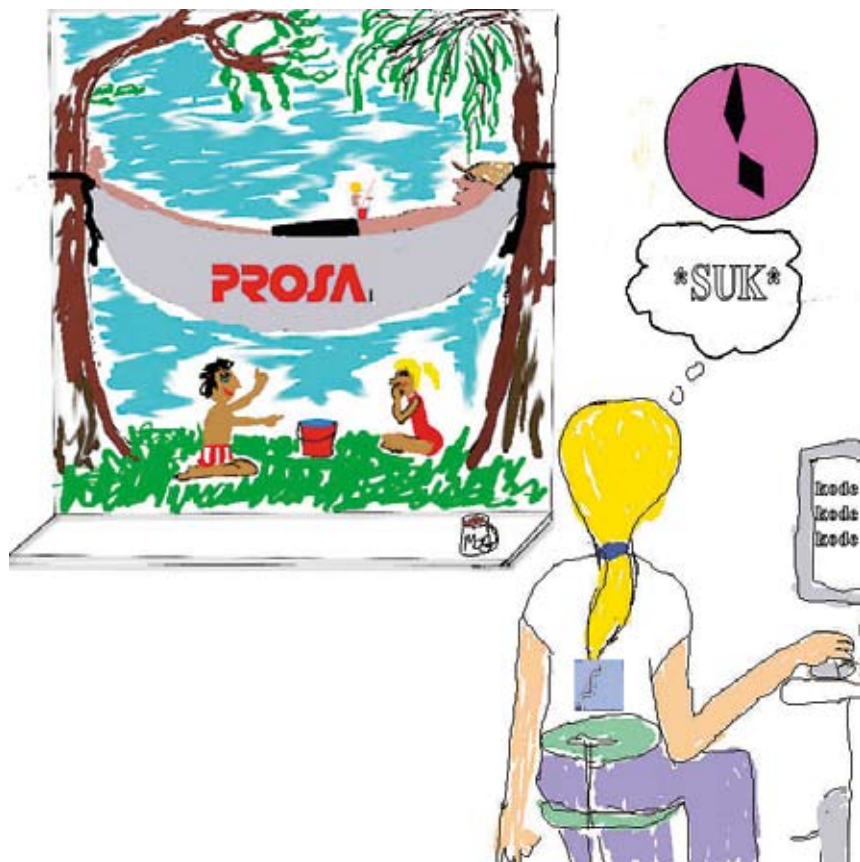
5) **Udbetaling/afspadsering af optjent overarbejde**

Under den nye aftale skal overarbejde være afspadseret inden 3 måneder efter optjening. Ellers har den ansatte ret til at kræve enten: 1) udbetaling, 2) konvertering til omsorgsdage, eller 3) indgå en individuel aftale om udskydelse i op til 1 år efter optjening.

STATs aftale siger, at hvis ikke overarbejde er afspadseret senest i kalendermåneden efter at det er optjent, kan man kræve udbetaling.

Som nævnt i indledningen er der mange andre ændringer i reglerne om arbejdstid. Mange af dem er yderst fornuftige og rimelige, og tjener mest til præcisering og forenkling af de tidligere regler. Det nye regelsæt kan downloades fra PROSA/STATs hjemmeside på www.prosa.dk/stat.

Men samlet set giver regelsættet mulighed for at arbejdsgiveren kan skalte og valte med tilrettelæggelsen af arbejdstiden – stort set som de har lyst til, og uden at risikere at skulle betale ret meget for det. Vi ved af bitter erfaring at skiftende arbejdstider, som man ikke selv er herre over, er med til at skabe stress og utryghed i stor stil. Resultatet kender vi også: Nedture og nedslidning, udbrændthed, øget sygelighed og generelt dårlige liv. Det er ikke den vej, vi har tænkt os, at arbejdslivet skal udvikles i den statslige sektor anno 2006.



Skifte fra HK's aftale til PROSA's aftale

Mellem Personalestyrelsen, HK og PROSA findes en aftale, der muliggør at en arbejdsplads kan skifte mellem de to organisationsaftaler. Den findes som bilag 20 i HK's aftale, og som bilag 4 i PROSAs aftale.

Skiftet kan ske hvert andet år (næste gang pr. 1. april 2007). Følgende betingelser skal være opfyldt for at skifte til PROSA:

1. Mindst 50% af alle institutionens⁵ it-medarbejdere (dvs. dem, der er registreret med personalekategorien 0238), skal være medlem af PROSA pr. 31. december 2006.
2. PROSA skal skriftligt, overfor Personalestyrelsen rejse krav om at institutionen overflyttes til vores organisationsaftale. Vi dokumenterer med navnelister, at vi rent faktisk opfylder medlemskravet.
3. For en god ordens skyld skal vi sige, at vi ikke overflytter institutioner, hvor et flertal af PROSA-medlemmerne hellere vil blive under HK-aftalen!

Der gælder ingen særlige regler for lønindplacering eller bevarelse af tillæg og lignende ved skifte mellem de to aftaler. Det betyder, at man for hver enkelt skal se på den nuværende løn, uddannelse, anciennitet og tillægsstørrelser og mulige lønudvikling i sammenligning med den evt. kommende løn, inden man beslutter sig for et skifte.

I de 22 år aftalen om skift af organisationsaftale har eksisteret, har vi kun oplevet ét tilfælde, hvor arbejdsgiveren benyttede skiftet som anledning til at reducere i den samlede løn, ved at reducere nogle tillæg. Men det er selvfølgelig også ét tilfælde for meget!

Så hvis I overvejer at skifte, skal I så tidligt som muligt kontakte PROSA for at vi kan hjælpe til med at afklare de direkte økonomiske konsekvenser, og sikre at ubehagelige overraskelser undgås.

Pension i PROSA/STAT

PROSA/STAT har netop revideret sin pensionsordning fra top til bund, og i den forbindelse valgt at bruge S:E:B pension. Hvad angår fleksibilitet i forsikringsmuligheder og forrentning af pensionsopsparing kan vi roligt sige at vi ligger helt i top. Til gengæld er administrationsomkostningerne kommet helt i bund.

STAT har indgået et samarbejde med det uafhængige pensionsrådgiverfirma Willis, om servicering af pensionsspørgsmål og -sager inden for vores aftaleområde. Det betyder, at den rådgivning og vejledning som du får, er uafhængig af pensionsselskabet, og udelukkende tager udgangspunkt i, hvad der tjener dig bedst. Det mener vi er en stor fordel, som ikke tilbydes under HK's aftale.

Man kan se meget mere om ordningen på www.prosa.dk/stat/pension.

Mange er bekymrede for at skifte til et ny pensionsselskab, da det tit betyder, at man skal afgive nye helbredsoplysninger, og derfor står i fare for at miste rettigheder, man har opnået i sit nuværende selskab.

Det har vi imidlertid taget højde for i pensionsaftalen med S:E:B, der træder ind i det tidligere selskabs forpligtelser uden yderligere helbredsoplysninger.

Dog vil vi ikke – populært sagt – tegne brandforsikringer for huse med ild i. Så hvis den ansatte kan gøre krav gældende mod det gamle pensionsselskab, skal kravet rettes mod dette.

Hvis man er ansat i fleks-/skånejob eller får eller har søgt om/får udbetalt dækning for tab af erhvervsevne, kan man vælge at forblive i sit nuværende selskab, så man ikke fortaber nogle rettigheder ved skiftet til PROSAs organisationsaftale.

Det siger sig selv, at vi leverer professionel bistand til alle der er den mindste smule i tvivl, når det drejer sig om pensionsordningen!

Næste skridt

En beslutning om at skifte fagforening og overenskomst skal ikke ske ved en pludselig indskydelse eller på grund af utilfredshed med en enkelt ting. Det bør være resultatet af en lang og grundig overvejelse, og flere ting end de rent økonomiske kan (og bør) spille ind.

Nogle af forholdene er omtalt i denne pjece. Af andre ting, der også bør overvejes er fagforeningens evne til at tilbyde målrettede aktiviteter for it-området, støtte til lokale aktiviteter på arbejdspladsen, muligheden for at bakke om valgte tillidsrepræsentanter og klubber for it-folkene osv. Og selvfølgelig skal man også se på hvad fagforeningen generelt har at tilbyde sine medlemmer.

Vi kommer gerne ud på jeres arbejdsplads og fortæller om PROSA i almindelighed og PROSA/STAT i særdeleshed, besvarer spørgsmål og ser på de konkrete muligheder og problemer hos jer.

Kontakt

Vi kan kontaktes gennem faglig sekretær Steen Andersen, san@prosa.dk eller faglig sekretær Eva Christensen, ebc@prosa.dk. Telefonnummeret til PROSA er 3336 4141.



Ny løn og gammel løn

Af Steen Andersen
Faglig sekretær

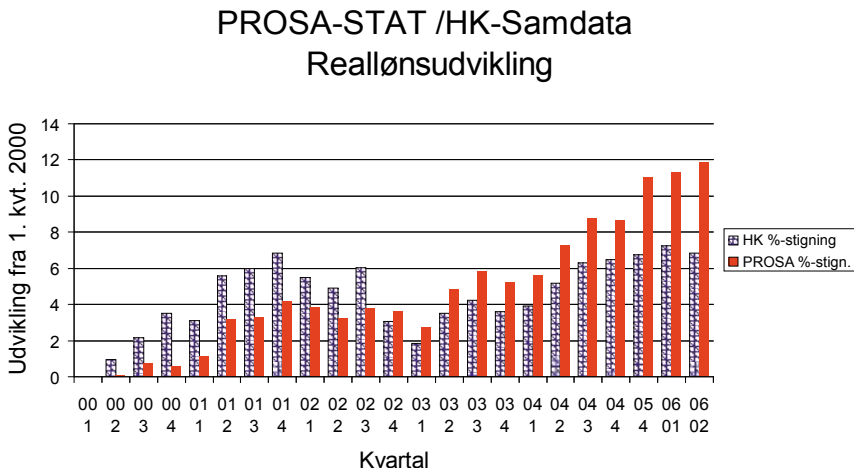
Indtil udgangen af 1998 havde PROSA og HK samme lønsystem for it-medarbejderne. Men i efteråret 1998 skiftede HK til såkaldt ny løn, mens PROSA fastholdt systemet med "gammel løn".

Den væsentligste forskel på de to systemer er, at den garanterede slutløn er højere på gammel løn. Til gengæld har ny løn så færre økonomiske begrænsninger, når det gælder om at uddele tillæg, idet hele institutionens lønsum i princippet er til rådighed, når der skal uddeles tillæg. I praksis forholder det sig noget anderledes, da snart sagt alle faggrupper jo kæmper om andel i den fælles lønpulje, og det er de færreste institutioner, der har fået ekstra midler at gøre godt med. Da "ny løn" i sin tid blev indført, var alle de forskellige personalegrupper imidlertid helt overbeviste om, at netop deres gruppe var specielt urimeligt aflønnet, og at de lokale ledelser selvfølgelig ville tildele netop dem ekstra store tillæg. Det siger sig selv, at der skal være både vindere og tabere i sådant et spil.

Lønudviklingen

Vi har tit mødt argumentet om, at "netop it-medarbejdere, må da kunne få utroligt meget ud af ny løn, så efterspurgte som I er", når vi har diskuteret at gå over på ny løn med lokale arbejdsgivere og Personalestyrelsens forhandlere. Derfor har vi sammenlignet lønudviklingen i løbet af de sidste 6½ år mellem de to grupper, it-medarbejdere på HK's aftale og it-medarbejdere på PROSAs aftale.

Vi har fratrukket prisudviklingen og resultatet fremgår af nedenstående graf⁶:



Som grafen viser, har ansatte på PROSAs organisationsaftale haft en samlet reallønsfremgang på ca. 12%, mens ansatte på HK's aftale "kun" er steget ca. 7%.

To andre ting er især bemærkelsesværdige:

- 1) HK's lønniveau i 2. kvartal 2006 er ikke højere end niveauet i 4. kvartal 2001. Set over en 5-års periode har reallønsudviklingen været nul.
- 2) I løbet af de sidste 1½ år har ledigheden været stærkt faldende – noget der normalt giver pres på lønningerne. Her burde ny løn give en klar økonomisk fordel. Men alligevel har lønudviklingen været markant bedre på PROSAs gamle lønsystem, end på HK's ny løn!

Med sådanne tal er det svært at argumentere for, at ny løn skulle give mulighed for bedre lønudvikling end gammel løn.

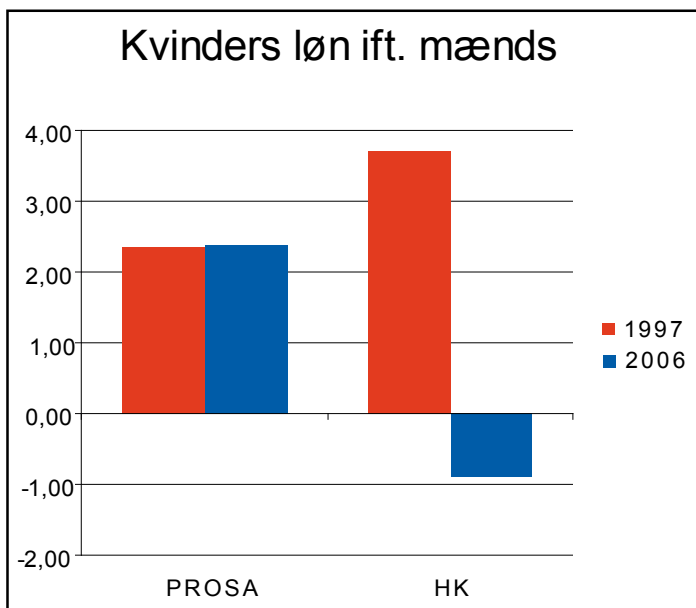
Orv – de' for mænd!

Der er ingen argumenter for at der ikke skal være ligeløn blandt mænd og kvinder i vores fag. Slet ikke inden for det offentlige, hvor arbejdsgiverne forventes udelukkende at uddele løn efter fuldstændig objektive kriterier.

Alligevel kan vi se at inden for PROSAs område ligger kvinderne traditionelt lidt højere end mændene rent lønmæssigt. Det har imidlertid den meget rimelige forklaring, at kvinderne også har en lidt højere anciennitet. Det er en tendens der har holdt sig uændret i mange, mange år. Et lignende forhold gjorde sig gældende for HK's område.

I 1997 tjente kvinder i gennemsnit 2,4% mere end deres mandlige kollegaer på PROSAs aftale og hele 3,7% mere på HK's aftale. I 2006 (2. kvartal) er de tilsvarende tal, at kvinderne på PROSAs aftale stadig tjener 2,4% mere end deres mandlige kollegaer, men på HK's område er kvinderne nu sunket ned på 99,1% af lønnen for de mandlige kollegaer.

Efter overgangen til ny løn har kvinder på HK's aftale altså mistet 4,6% af lønnen i forhold til deres mandlige kollegaer. Et lønefterslæb på 0,9 % er godt nok ikke meget, når man taler om lønforskel mellem mænd og kvinder generelt. Men set i lyset af, at der er tale om en markant nedgang i den relative løn – og at en tilsvarende "kontrolgruppe" på gammel løn ikke har oplevet nogen ændring overhovedet, kan vi godt tillade os at konstatere, at ny løn er en god ide – for mænd.



Hvem tjener mest?

Det er meget godt med procenter og udviklinger, men det er jo nu engang de absolutte tal, der er interessante, når regninger og husleje skal betales. Her ser det straks mere jævnbrydigt ud mellem de to lønsystemer. Ser vi på "det rå gennemsnit" (uden pension), tjener man i dag gennemsnitligt 351.875 kr. på HK's aftale og "kun" 348.851 kr. på PROSAs aftale. Altså 1% forspring til HK⁶.

Men renser man tallene for "arbejdstidsbestemte ydelser" (udbetalt overarbejde, natpenge, forskudtidstillæg osv., som er uafhængige af lønsystemet), og ser på de "rene" løndelev, ser tallene lidt anderledes ud: Så tjener man i snit 333.530 kr. på HK-aftalen og 334.317 kr. på PROSAs aftale.

I betragtning af, at der er mange deltidsansatte, med lav anciennitet ansat under PROSA-aftalen (først og fremmest studerende på universiteter), er vi ikke utilfredse med, at løn-niveauerne i de to aftaler er praktisk taget identiske.

Ny løn og PROSA/STAT

STAT har forhandlet om at komme over på ny løn siden maj 1997, hvor vi kom med det første udspil til en aftale. Og som tingene har udviklet sig over tid, er vi heller ikke kede af, at vi har beholdt vores "gamle" lønsystem. Det fungerer efter hensigten indtil videre. Der er ikke alt for snærende begrænsninger i systemet, og det lægger en solid bund under alle dem, der ikke har lyst eller evner til at "sælge sig selv" ved de årlige lønforhandlinger.

Vi har hele tiden slået fast, at hvis vi skal over på ny løn, så skal det nye system være bedre end det gamle. Her tænkes ikke bare på at tallene skal være større – det er alligevel utopi - men på, at systemet skal opleves som gennemskueligt og rimeligt, og at der skal indbygges en høj grad af objektive kriterier i systemet. Det har vi hidtil ikke kunnet komme igennem med, og indtil det bliver muligt, så lever vi ganske udmærket med vores nuværende system.

Vi har tidligere opstillet en ønskeliste til ny løn. Vi gentager dem her:

- Vi skal ikke stilles ringere end andre, sammenlignelige grupper. Dvs. at vi vil ikke skulle forhandle større procentvise tillæg igennem end andre grupper, bare for at nå op på de nuværende lønninger.
- System skal være gennemskueligt. Enhver skal i princippet vide, hvorfor vedkommende får sin nuværende løn, og hvad der kræves for at forbedre den.
- Systemet skal være enkelt. It-folk arbejder tit alene på arbejdspladsen, og vi kan ikke bruge et system, der kræver store ressourcer til lønforhandlinger.

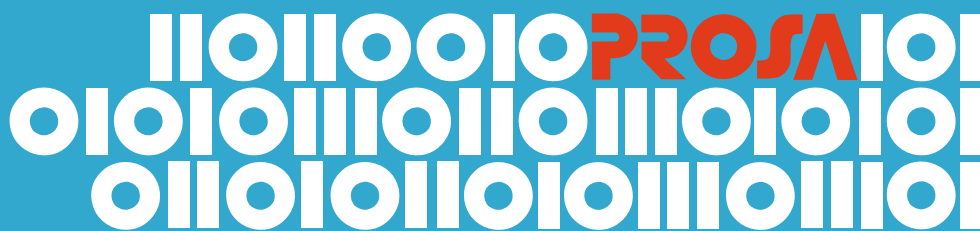
- Systemet skal fungere uafhængigt af markedskonjunkturer. Institutionernes lønkroner reguleres ikke i takt med op- og nedgangene på it-markedet, så der er ikke nogen objektive begrundelser for at lønningerne til offentligt ansatte it-folk skal gøre det.
- Vi skal ikke være afhængige af forskellige personalepolitiske modeluner.
- Uddannelse skal tilgodeses.
- Systemet skal kunne virke uden chefer (og/eller med dårlige chefter!).
- Lønudviklingen skal fortrinsvis baseres på objektive tillæg og med så få person-relaterede tillæg som mulig.. Det kan være tillæg for særlige opgaver som fx undervisning, påtagelse af rådighedsforpligtelse, varetagelse af særlige ansvarsområder, osv. Vi har foreslået, at vi udarbejder en liste med eksempler, der kan danne udgangspunkt for tillægsgennemgangen.
- Men vi har også mange steder et arbejde, hvor ting som hjælpsomhed, service, synlighed og solidaritet spiller en stor rolle, som også skal belønnes.
- På den måde kan systemet lægge en rimelig bund under alle, uden at begrænse enkeltpersoners og arbejdspladser muligheder.
- Endelig mener vi, at det er meget væsentligt at vi har et system, som rent faktisk kan levere en reallønsudvikling!

Vi synes ikke, at ny løn, som vi har set det forvaltet på vores område, har levet op til ønsket om objektivitet. Vi kan se, at mændene på HK's lønsystem stille og roligt har overhalet kvinderne – og det kan de kun gøre, hvis deres tillæg gennemsnitligt er langt større end kvindernes tillæg. Alene det er en indikator for at det nuværende system, hvor det er de enkelte chefers ønsker, der er dominerende har spillet fallit.

Vi kan også se, at bortset fra nogle "hvedebrødsdage" i slutningen af 90'erne/lige efter årtusindskiftet, har folk på HK's lønsystem stået i stampe rent lønmæssigt. Selv om vi taler om en periode med lavkonjunktur i it-branchen, har it-folk i den private sektor dog fået reallønsstigninger – sammen med statsansatte it-folk på gammel løn. Det er endnu en indikator på, at ny løn har spillet fallit, når lønudviklingen udelukkende baseres på de enkelte institutioners (vel)vilje og økonomiske råd. Vi har foreslået, at vi udarbejder en liste med eksempler, der kan danne udgangspunkt for tillægsgennemgangen.

Noter:

1. HK's organisationsaftale for Kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere, §§ 30 - 31.
2. Lønningerne er opgivet i april 2006-niveau.
3. PROSAs organisationsaftale, § 6, stk. 1
4. Organisationsaftale for Kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere (HK), § 25, stk. 7.
5. I denne sammenhæng defineres en "institution" ved at den optræder på finansloven med et 6-cifret kontonummer. Konkret betyder det bl.a., at en lang række uddannelsesinstitutioner (CVU'er, handelsskoler, tekniske skoler mfl.) er slået sammen og bliver betragtet som én stor organisation.
6. Kilde: Økonomistyrelsens forhandlingsdatabase og Danmarks Statistik



II O II O O IO PROSA IO
O IO IO III O III O III O IO IO
O IO IO IO IO III O III O

FORBUNDET AF IT-PROFESSIONELLE