Uddrag fra Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår – december 2023 (side 11-12)

Bæredygtig og fleksibel offentlig løndannelse
Aftaleparterne er enige om, at en bæredygtig og fleksibel løndannelse er overenskomstparternes ansvar inden for rammerne af den samfundsøkonomiske udvikling. Overenskomstparterne forpligter sig til, at den offentlige løndannelse skal under støtte:

- transparens om lønninger og løndannelsen, herunder ift. overenskomstparternes afvejninger, valg og prioriteringer,
- tilpasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder at afhjælpe rekrutteringsudfordringer
- at lønningerne står i rimeligt mål til de ansattes kvalifikationer, erfaring, indsats og opgaver, og hensigtsmæssige lønrelationer mellem den offentlige og private sektor, og endeligt,
- at de offentlige institutioner og den offentlige sektor som helhed kan løfte sine opgaver.

Overenskomstparterne tager et fælles ansvar for at udvikle og forandre løndannelsen i kommuner og regioner, så den bliver mere bæredygtig og fleksible. Overenskomstparterne er enige om at øge brugen af lokal løndannelse og give mulighed for at styrke ledelses- og rekrutteringsmulighederne lokalt. I forlængelse heraf for pligter overenskomstparterne sig i kommuner og regioner fra og med næstkommende overenskomstforhandling efter 2024 at øge brugen af bæredygtig og fleksibel løndannelse, herunder lokalløn, rekrutteringspuljer og organisationspuljer. Den bæredygtige og fleksible løndannelse skal have særlig fokus på at understøtte til pasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder afhjælpe strukturelle rekrutteringsudfordringer nationalt og lokalt.

Overenskomstparterne noterer sig, at ovenstående ikke ændrer på, at det inden for rammerne af den danske model er muligt at fremsætte krav om og aftale en lønfremgang, der sikrer en reallønsudvikling.

I 2030 drøfter overenskomstparterne, hvordan der i fremtiden kan sikres en bære dygtig og fleksibel løndannelse.

Aftaleparterne er enige om, at der herudover udmøntes 1,0 mia. kr. fra den ekstra ordinære ramme til løn og arbejdsvilkår i de næstkommende overenskomstfor handlinger efter 2024 til bæredygtig og fleksibel løndannelse. Hovedparten af disse midler udmøntes decentralt som lokalløn med henblik på at forbedre rekrutterings- og fastholdelsessituationen lokalt. Heraf udmøntes 0,65 mia. kr. i kommunerne og 0,35 mia. kr. i regionerne.