

Lokal løndannelse i den offentlige og private sektor

Baggrundsrapport

Indledning

Hovedparten af løndannelsen i den offentlige sektor finder sted ved centrale forhandlinger og aftaler. Det vil sige i forhandlingerne mellem de faglige organisationers forhandlingsfællesskaber, de enkelte faglige organisationer og deres arbejdsgivermodparter (organisationsforhandlinger), i staten kommuner og regioner. I tillæg hertil er der også et decentralt element i den offentlige løndannelse – nemlig de 'nye lønsystemer', der blev indført i slutningen af 1990'erne og sidenhen løbende udviklet og udvidet. Disse giver de lokale parter mulighed for, at indgå lønaftaler på den enkelte arbejdsplads/enkelte kommune/region/ministerium¹ inden for rammerne af de konkrete organisationsaftaler og aftaler om nye lønsystemer, som de centrale aftaleparter har indgået.

Denne baggrundsrapport beskriver, med udgangspunkt i Lønkommissionens omfattende arbejde vedrørende den lokale løndannelse i den offentlige sektor, de centrale forhold og perspektiver på den lokale løndannelse. Det er uden for Lønstrukturkomitéens arbejde at foretage en egentlig analyse heraf.

Før indførslen af de nye lønsystemer var lønsystemet kendetegnet ved centralt aftalte anciennitetsbaserede lønforløb uden lokale og individuelle tilpasningsmuligheder (Gammel løn)². Baggrunden for etableringen af de nye lønsystemer var et ønske om tilføjelse af øget fleksibilitet og større lokale tilpasningsmuligheder til løndannelsen. Lokal løn inden for de nye lønsystemer er i modsætning til lokal løn under de gamle lønsystemer ikke et puljesystem. Der er således ikke i overenskomstsammenhæng aftalt grænser for anvendelsen heraf. De nye lønsystemer skulle således afspejle udviklingen i den offentlige sektor bl.a. med henblik på at understøtte muligheder for rekruttering og fastholdelse samt trivsel og motivation. Baggrunden for og udformningen af den lokale løndannelse er indgående behandlet i Lønkommissionens arbejde.

De centrale forhandlinger og den centrale løndannelses store betydning for løndannelsen i den offentlige sektor hænger blandt andet sammen med, at overenskomsterne i praksis typisk er normallønsnigende overenskomster, hvor størstedelen af den samlede løn for en given type arbejde fastlægges centralt i overenskomsten, med mulighed for herudover at aftale løntillæg mv. lokalt³.

Da overenskomsterne suppleres med en mulighed for at aftale yderligere løntillæg på den enkelte arbejdsplads, er der imidlertid ikke tale om 'rene' normallønsoverenskomster. Lønsystemerne i den offentlige sektor kan dermed betegnes som et normallønssystem med lokal fleksibilitet, hvor indretningen af

¹ Den konkrete udformning af de lokale forhandlinger varierer. På det kommunale område er der bl.a. mulighed for, at aftale løn i den enkelte kommune, og inden for kommunen aftales et konkret forhandlingsniveau – varierende fra noget der gælder i hele kommunen for en personalegruppe, et område, på en arbejdsplads og helt ned til individniveau alt efter hvad de lokale parter finder hensigtsmæssigt.

² Under "gammel løn" var og er der indenfor rammerne af centralt aftalt puljer også mulighed for supplerende lokal løndannelse. I staten er der således fortsat grupper omfattet af "gammel løn" med puljestyret lokal løndannelse.

³ Der er variation i lønmodeller i de offentlige overenskomster, spændende fra basislønoverenskomster, overenskomster med et varierende antal anciennitetstrin til intervallønoverenskomster, hvor lønnen aftales indenfor et interval (kun statens område).

overenskomsternes lønsystemer dog har stor betydning for de fleste offentlige ansattes lønninger. Denne betydning varierer fra overenskomst til overenskomst afhængig af den konkrete indretning og lønmodel. De generelle procentvise lønstigninger, der aftales ved de centrale forhandlinger regulerer således også hovedparten af lønnen for de offentligt ansatte. I gennemsnit udføres 8-10 pct. af den samlede lønpakke ekskl. overarbejde af lokal løn, jf. figur 1.

Der er visse forskelle på graden af lokal fleksibilitet fra overenskomst til overenskomst, herunder som følge af at der i overenskomsterne er aftalt forskellige lønsystemer. Hertil er der særligt i staten også nogle tjenestemandsgupper på Gammel Løn, mens andre tjenestemandsgupper i staten er omfattet af Ny Løn.

I modsætning til den offentlige sektor er hovedparten af overenskomsterne i den private sektor mindstebetalingsoverenskomster eller satsløse overenskomster (ca. 80 pct.). Det indebærer, at overenskomsterne fastsætter en mindstebetaling for et givent arbejde, mens mange medarbejdere aflønnes på et højere niveau, som forhandles og aftales lokalt. Minimallønsoverenskomster indebærer dermed en høj grad af decentral/lokal løndannelse. Ved de centrale overenskomstforhandlinger på minimallønsområderne forhandles om reguleringen af mindstebetalingen, men ikke af de faktiske lønninger. Man er med andre ord ikke garanteret en lønstigning som følge af overenskomstforhandlingerne på minimallønsområderne.

En mindre del af overenskomsterne i den private sektor er normallønsoverenskomster (ca. 20 pct.). På disse områder fastsætter overenskomsterne, i stil med overenskomsterne i den offentlige sektor, størstedelen af den faktiske løn, og reguleringen af denne aftales ved centrale overenskomstforhandlinger.

Ud over forskellene i overenskomsternes lønsystemer, er der også grundlæggende forskelle på den offentlige og private sektor, som påvirker rammerne for lokal løndannelse. Dette gælder særligt i forhold til finansieringen af løndannelsen, som i den private sektor afhænger af den enkelte virksomheds økonomiske situation og udvikling, herunder strategiske satsninger, investeringer og resultater (virksomhedens overskud), mens den i den offentlige sektor, i fraværet af en sådan mekanisme, afhænger af de fastsatte budgetter og lokal prioritering, mv., jf. boks 1.

Boks 1

Rammer for lokal løndannelse i den offentlige sektor

Budgetterne i den offentlige sektor fastsættes gennem forskellige centrale og lokale processer. I kommuner og regioner aftales der fx årlige rammer for forskellige typer af udgifter (herunder servicerammer) med regeringen i de årlige økonomiaftaler, mens budgetterne for de enkelte institutioner i staten fastsættes i forbindelse med de årlige finanslove. Alle offentlige udgifter vedtages i sidste instans af et flertal i Folketinget gennem de årlige finanslove.

I fastlæggelsen af de offentlige budgetter tages der højde for resultaterne af parternes overenskomstforlig. Således foretages der forud for politisk forhandling mv. om budgetterne en teknisk opregning af budgetterne, hvor lønbudgetterne opregnes med de aftalte lønstigninger i de centrale overenskomstforlig (generelle lønstigninger, specifikke formål og reguleringsordningen, samt evt. puljer afsat til lokal løn for medarbejdere omfattet af "gammel løn"). Tilsvarende opregnes de øvrige dele af budgetterne på baggrund af prisudviklingen. Det indebærer, at de offentlige institutioner bliver kompenseret for de udgifter, som følger direkte af overenskomstparternes forlig.

Hertil er der lokalt i den offentlige sektor *mulighed* for at aftale lokale løntillæg mv., jf. de nye lønsystemer. Disse aftales og afholdes inden for de eksisterende budgetter. Institutionerne er således ikke pålagt at aftale et givet niveau af lokal løn (nye lønsystemer) og der er ingen øvre begrænsning på niveauet af lokal løn (ny løn). I stedet aftales niveauet af lokal løn (nye lønsystemer) inden for de eksisterende budgetter, afhængig af behov og muligheder, herunder udviklingen i opgaveløsningen på de enkelte arbejdspladser.

Såfremt den lokale løndannelse medfører, at lønudviklingen i hver af de offentlige delsektorer bliver højere eller lavere end lønudviklingen i den private sektor udlignes 80 pct. af differencen efterfølgende år via reguleringsordningen. Denne tilpasning fra reguleringsordningen indgår i lønopregningen af de offentlige budgetter og finansieres centralt.

Kilde: Baggrundsrapport vedr. effekter og konsekvenser af ændrede lønstrukturer, Økonomistyrelsen (<https://oes.dk/statsregnskab/finanslov-og-udgiftsopfoelgning/indeks/pris-og-loenforudsætninger/>), Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (<https://pav.medst.dk/nye-lonsystemer/>), Finansministeriet (<https://fm.dk/arbejdssomraader/kommuner-og-regioner/aftalesystemet/>).

De centrale parterers indretning af overenskomsternes lønsystemer kan have betydning for de lokale parterers tilskyndelse til at udnytte mulighederne i den lokale løndannelse. Hvis overenskomsterne fx er indrettet med anciennitetsbestemte lønstigninger i starten af arbejdslivet, vil det alt andet lige mindske tilskyndelsen til lokalt at aftale lønstigninger i denne periode. Tilsvarende har den lokale prioritering af lokal løn inden for gældende budgetter betydning for omfanget af lokal løn, jf. boks 1.

Endelig kan der mellem den offentlige og private sektor samt internt i både den offentlige og private sektor, være grundlæggende forskelle og kutymer, eksempelvis på hvad der motiverer de ansatte i opgaveløsningen. Dette kan påvirke udmøntningen og tilgangen til den lokale løndannelse.

Nedenfor beskrives den lokale løndannelse i den offentlige sektor, herunder ved sammenligning med den private sektor.

Lokal løndannelse i den offentlige sektor

Den lokale løndannelse i den offentlige sektor har i nogen grad forskellig karakter fra personalegruppe til personalegruppe afhængigt af hvilket lønsystem, der er aftalt i deres overenskomster. I overenskomsterne er der således aftalt forskellige lønmodeller byggende på centralt aftalte lønforløb – anciennitetslønmodel, garantilønmodel, grundlønmodel/basislønmodel, intervallønmodel mv. Inden for disse modeller gives der lokalt:

1. Mulighed for at aftale løntillæg eller resultatløn/engangsbeløb i den enkelte kommune/region /ministerområde, på den enkelte arbejdsplads eller på individniveau alt efter hvad parterne finder hensigtsmæssigt (**nye lønsystemer**)
2. Mulighed for at aftale forskellige vilkår eller typer af ansættelser, som er givet i overenskomsterne, fx ved lønindplacering inden for et interval,

forskellige grundlønssindplaceringer, ansættelse i forskellige typer af stillinger mv., herunder ved forfremmelser mv.

I tillæg til de to overordnede elementer udgør opgavetilrettelæggelsen på den enkelte arbejdsplads, herunder sammensætning af medarbejderstaben, også et element i løndannelsen. Den samlede aflønning af medarbejderne på en arbejdsplads afhænger således også af hvilke medarbejdergrupper, som anvendes til at løse opgaverne. Dette påvirker dog ikke aflønningen af enkelte medarbejdere eller personalegrupper *direkte*, og behandles derfor ikke nærmere i denne baggrundsrapport.

Lokal løndannelse indenfor de nye lønsystemer

De nye lønsystemer er en betegnelse for de lønsystemer, som er blevet udbredt siden overenskomstforhandlingerne i 1997, hvor de blev indført, og som i dag dækker langt hovedparten af de offentligt ansatte. De nye lønsystemer er kendetegnet ved overenskomster, som fastsætter en grundløn/basisløn, som suppleres med forskellige lokale *tillægsmuligheder*, der som hovedregel omfatter funktionstillæg kvalifikationstillæg og engangsvederlag/resultatløn.

Grundlønnen/basislønnen er i flere overenskomster bygget op med et anciennitetsbestemt lønforløb, sådan at grundlønnen øges, når medarbejderen har et givent antals års erfaring i stillingen. Andre overenskomster angiver et interval, som grundlønnen aftales inden for, og som er fastsat af de centrale parter. Endelig findes der overenskomster, som fastsætter én grundløn/basisløn for en given type af ansættelse. De forskellige typer af overenskomster indebærer forskellige grader af enten garanterede lønstigninger eller mulighed for at aftale lønstigninger. I overenskomster, hvor grundlønnen/basislønnen bygger på et anciennitetsforløb, er der endvidere forskel på, hvor store lønstigninger ancienniteten medfører, og hvornår de indtræffer (lønprofilerne).

Forskellene mellem de forskellige grundløn-/basislønmodeller afspejler både den enkelte personalegruppes og arbejdsgivernes prioriteringer og kompromiser i *forbindelse med overgangen* til de nye lønsystemer og i efterfølgende overenskomstforhandlinger, men er også et resultat af parternes forhandlinger og *løbende prioriteringer* gennem mange overenskomstforhandlinger. For alle personalegrupper er omfanget af garanteret løn og anciennitetsbestemte lønstigninger i overenskomsten reduceret eller helt bortfaldet i forbindelse med overgangen til ny løn, mod at en andel af lønnen fremadrettet fastsættes lokalt. Omfanget af disse reduktioner af den overenskomstsikrede løn har dog varieret betydeligt fra overenskomst til overenskomst⁴. Således er der forskelle på, hvor meget 'fast påregnelig lønudvikling' de forskellige personalegrupper hver især 'har investeret' i den lokale løndannelse.

Overenskomsterne i den offentlige sektor er på den måde sammensat forskelligt fra personalegruppe til personalegruppe, *jf. baggrundsrapport vedr. overenskomsternes sammensætning*. De forskellige sammensætninger indebærer bl.a. forskel på, hvor stor en andel af løndannelsen, som forventes at ske lokalt. Jo mindre garanterede lønstigninger, der findes i overenskomsten, des større en andel af løndannelsen forventes alt andet lige at ske lokalt. Der er dog ikke garanti for et givent niveau af lokalløn.

Lønkommissionen konkluderede i sine analyser af lokal løn i den offentlige sektor, at valget af lønmodel synes at forklare en væsentlig del af forskellen i den lokale løns andel for forskellige faggrupper, mens der dog er flere faktorer, som påvirker niveauet for den enkelte gruppes andel af lokal løndannelse i forhold til den samlede løn⁵. Udover valg af lønmodel pegede Lønkommissionens analyser også på, at andelen

⁴ Se fx Lønkommissions kapitel 9 for beskrivelse af forskellige lønmodeller i den offentlige sektor, eller komitéens afdækning af den historiske udvikling af kollektive aftaler om overgang til de nye lønsystemer.

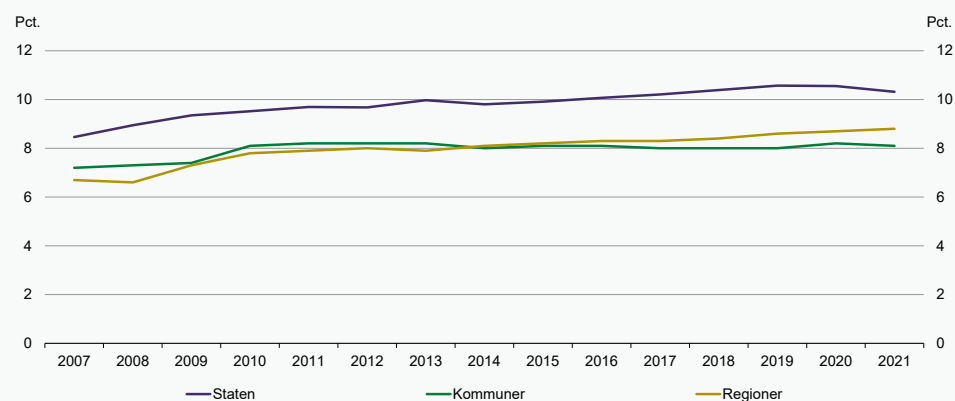
⁵ Se Lønkommissionen kapitel 9, s. 421.

af ledere i personalegruppen, graden af konkurrenceudsættelse i forhold til den private sektor og personalegruppernes størrelse hænger sammen med omfanget af lokal løn for de enkelte personalegrupper.

Lønstrukturkomitéen har med bistand fra Økonomistyrelsen og Kommuner og Regioners Løndatakontor opgjort udviklingen i lokalt aftalte løntillæg, som andel af den samlede løn ekskl. overtidsbetaling. Der er en vis variation i udbredelsen af lokallønsaspektet mellem de forskellige offentlige delsektorer. Konkret udgør lokale løntillæg i gennemsnit mellem personalegrupperne ca. 8 pct. af den samlede lønpakke ekskl. overtidsbetaling for de kommunalt ansatte, ca. 9 pct. for de regionalt ansatte og ca. 10 pct. for de statsligt ansatte. Disse andele har været omtrent de samme de senere år, mens der dog særligt i perioden fra 2007 til 2012⁶ var en stigning i udbredelsen af lokale løntillæg på tværs af de tre delsektorer, *jf. figur 1*.

Figur 1

Lokalt aftalt løn som andel af samlet lønsomme ekskl. overtidsbetaling, fordelt på delsektorer



Anm.: Andelen af lokalt aftalt løn, er opgjort på baggrund af løndelev, der for kommuner og regioner af KRL og for staten af Økonomistyrelsen er kategoriseret som lokale løntillæg, sat i forhold til den samlede løn ekskl. betaling for over/mærarbejde. Der kan være visse usikkerheder forbundet med afgrænsningen af de lokale løntillæg. Opgørelsen tager ikke højde for andre aspekter af den lokale løndannelse, herunder navnlig brugen af muligheder for løndifferentiering i overenskomsterne så som aftalte lønindplaceringer eller forfremmelser. Lønsummerne er opgjorte for alle ansatte

Kilde: Økonomistyrelsen (ISOLA) og Kommuner og Regioners Løndatakontor (KRL, SIRKA).

De overordnede andele af lokal løn i delsektorerne dækker over væsentlige forskelle i omfanget mellem personalegrupperne. Disse variationer vil blandt andet hænge sammen med lønmodellerne i personalegruppernes overenskomster. Det har ikke været muligt at opgøre andelen af lokal løn for de enkelte personalegrupper i komitéens arbejde, da en sådan opgørelse ikke er mulig i Danmark Statistisk registre, som komitéens arbejde er baseret på. Der henvises imidlertid til opgørelser på baggrund af andre datakilder, fx i bind II af Lønkommissionen rapport, som kan give en indikation af omfanget af lokal løn for forskellige offentlige personalegrupper pr. november 2007.

Lokal løndannelse i den private sektor

Den lokale løndannelse i den private sektor hænger sammen med typen af overenskomster og er derfor forskellig for mindstebetalings- og normallønsområderne.

⁶ Fra og med overenskomstfornyelsen i 2011 har der ikke været aftalt forlodsfinansiering. Dvs. sidste udmøntning var pr. 1. april 2010.

På *mindstebetalingssområdet* er der ingen centralt fastsat ramme for den lokale løndannelse. I stedet aftales den lokale løndannelse mellem de lokale parter på den enkelte virksomhed, konkret mellem virksomheden og den enkelte medarbejder eller kollektivt med en tillidsrepræsentant. De centrale parter har indflydelse på centralt fastsatte løndelev, dvs. mindstesatser, fritvalgskonti, pensionsindbetalinger, gene- og overarbejdstillæg m.v., men grundlønnen aftales lokalt. De aftalte lønreguleringer af mindstebetalingerne ved de centrale forhandlinger kan således fungere som pejlemærke for lønudviklingen. De har direkte virkning for medarbejdere, som er aflønnet svarende til mindstebetalingen, men har kun en indirekte effekt på de lokale lønforhandlinger, hvor lønstigningerne eksempelvis aftales med udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold. Der skal eksempelvis også tages hensyn til bl.a. medarbejdernes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats, arbejdets krav til medarbejderen og særlige gener.

På *normallønsområdet* følger lønreguleringerne omvendt af de centrale overenskomstaftaler. Der er hertil mulighed for at anvende lokal løn, som dog forudsætter lokalaf tale mellem tillidsrepræsentant og virksomhed.

Endelig findes der på både mindstebetalingssområdet og normallønsområdet elementer i de centrale overenskomstaftaler, navnlig de såkaldte fritvalgskonti⁷, som har direkte betydning for de enkelte medarbejders løn.

Produktivitetskommissionen opgjorde i 2010 andelen af lønsummen, som er lokalt aftalt løn i den private sektor til 86 pct. Det bemærkes, at Produktivitetskommissionens opgørelse af andelen af lokalt aftalt løn er baseret på antallet af fuldtidsansatte inden for forskellige lønsystemer⁸.

Eksempler på forskelle og ligheder på lokal løndannelse i den private og offentlige sektor

Den største forskel på den lokale løndannelse i den offentlige og private sektor er dens omfang. Det lokalt aftalte element af løndannelsen fylder således væsentligt mere i den private end i den offentlige sektor, hvilket hænger sammen med karakteren og udmøntningen af de centrale overenskomstaftaler på de private og offentlige områder.

⁷ Fritvalgskontiene er et element i de enkelte overenskomster på FH/DA-området af den private sektor. Ordningen forpligter arbejdsgiverne til at indbetale en procentdel af den feriebertigede løn til en fritvalgskontoen, som medarbejderen afhængig af den konkrete aftale kan få udbetalt på forskellig vis, fx som løn eller pension. Aftalte forøgelse af fritvalgskontibidragene ved de centrale forhandlinger har således direkte virkning for de ansattes løn uafhængigt af om de aflønnes med mindstebetalingen eller højere. Se fx <https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/fritvalg-og-seniorordning/fritvalgskonto/> og <https://www.danskmatal.dk/FindSvar/ferie-og-frav%C3%A6r/Sider/Fritvalgsordning.aspx> for nærmere beskrivelse af ordningerne og baggrundsrapport om øvrige ansættelsesvilkår for beskrivelse af udbredelse.

⁸ Se produktivitetskommission (2013) – baggrundsrapport om overenskomster, arbejdstid og løndannelse i den offentlige sektor, s. 37. Til opgørelsen bemærkes det, at ”opgørelsesmetoden for den offentlige og private sektor er ikke identisk. I det offentlige er lokal løn regnet som lokale tillægs andel af nettolønnen (det vil sige grundløn + centralt aftalte tillæg + lokalt aftalte tillæg). Af tekniske årsager indgår den særlige feriegodtgørelse i centralt aftalte tillæg for staten, mens den er holdt ude for kommuner og regioner. I det private baserer opgørelsen sig på fordelingen af fuldtidsansatte inden for de forskellige lønsystemer.”⁹ Reguleringens ordningerne har været i de centrale overenskomstaftaler siden 1980’erne og udligner løbende 80 pct. af eventuelle forskelle på lønudviklingen i den private sektor og lønudviklingen i de enkelte delsektorer. Gennemsnitslønsgarantierne er ordninger, som er aftalt i de centrale overenskomstaftaler for størstedelen af kommunalt og regionalt ansatte. De indebærer, at hvis en personalegruppes gennemsnitsløn er steget mindre end de lønstigninger, der følger af de centrale overenskomstaftaler, så udmøntes forskellen ved de næstkommende overenskomstforhandlinger.

Desuden er rammerne for løndannelsen forskellig mellem den offentlige og private sektor.

Herudover kan der være forskelle i den måde mulighederne for lokal løndannelse udnyttes i de to sektorer. Lønkommissionen pegede for eksempel på, at der i dele af den offentlige sektor anvendes forhåndsftaler i udmøntningen af lokal løn, som bestemmer, at udførelsen af bestemte funktioner eller opnåelsen af specifikke kvalifikationer skal honoreres med et givent løntillæg. Sådanne aftaler anvendes ikke på samme måde i den private sektor. Forhåndsftalerne indgås for eksempel på kommunalt eller regionsniveau, og kan for eksempel understøtte gennemsigthed i den lokale løndannelse, men kan alt andet lige også begrænse de lokale muligheder for yderligere lokal løndannelse på den enkelte arbejdsplads.,

Der kan desuden være kulturelle faktorer på arbejdspladserne eller faktorer knyttet til opgaveløsningen, som påvirker anvendelsen af lokal løn i de to sektorer. Der kan for eksempel være forskellige opfattelser af i hvilket omfang løndifferentiering på individniveau eller mellem personalegrupper er ønskelig i lyset af typen af opgave, for eksempel afhængig af om denne primært udføres individuelt eller i teams.

Endelig kan elementer af de centrale overenskomster påvirke den lokale løndannelse. I den private sektor vil en forøgelse af fritvalgskonto-indbetalingerne for eksempel alt andet lige begrænse råderummet for lokale lønforhøjelser i den enkelte virksomhed. Tilsvarende har omfanget af centralt aftalte lønforbedringer betydning for råderummet for lokal løndannelse i den offentlige sektor, når lønudviklingen sker inden for rammerne af lønudviklingen i den private sektor. Såfremt den lokale løndannelse medfører, at lønudviklingen i den offentlige delsektor overstiger lønudviklingen i den private sektor vil reguleringsordningerne dog justere de centralt aftalte lønninger med 80 pct. af forskellen. Der er således ingen formelle grænser for den lokale løndannelse, *jf. også boks 1.*

Lønkommissionen pegede også på, at decentralt aftalte reguleringsmekanismer i den offentlige sektor, herunder reguleringsordningerne og i kommuner og regioner gennemsnitslønsgarantierne og udmøntningsgarantien⁹, kan påvirke den lokale løndannelse. For eksempel pegede kommissionen på, at gennemsnitslønsgarantien medvirker til at neutralisere løndifferentiering mellem personalegrupper, som aftales lokalt, og kan give et incitament til ikke at løndifferentiere. Omvendt giver ordningen netop en garanti for en lønudvikling af en given størrelse på gruppeniveau. I forhold til udmøntningsgarantien skrev Lønkommissionen, at baggrunden for indførelsen ved overenskomstfornyelsen i 2005 var en konstatering af, at forlodsfinansieringen ikke blev udmøntet i tilstrækkeligt omfang i en række kommuner, bl.a. fordi der ikke var pligt til at anvende forlodsfinansieringen. Garantien indebærer at hvis centralt afsat "forlodsfinansiering" ikke udmøntes inden for en udmøntningsgruppe så udmøntes 'underskuddet' af den pågældende kommune/region med faktor 1,15. Sådanne reguleringsmekanismer findes ikke i den private sektor.

⁹ Reguleringsordningerne har været i de centrale overenskomstaftaler siden 1980'erne og udligner løbende 80 pct. af eventuelle forskelle på lønudviklingen i den private sektor og lønudviklingen i de enkelte delsektorer. Gennemsnitslønsgarantierne er ordninger, som er aftalt i de centrale overenskomstaftaler for størstedelen af kommunalt og regionalt ansatte. De indebærer, at hvis en personalegruppes gennemsnitsløn er steget mindre end de lønstigninger, der følger af de centrale overenskomstaftaler, så udmøntes forskellen ved de næstkommende overenskomstforhandlinger.