



Løntrinsprojektet pr. 1. april 2005

Ved overenskomstforhandlingerne blev det med KTO aftalt, at der med virkning fra 1. april 2005 udmøntes 1 løntrin til (næsten) alle pr. 1. april 2005, samt at den tekniske udformning af projektet drøftes videre mellem parterne. (KTO-forliget pkt. 1.1. samt bilag 1.1.) I dette nr. af Løn- og personalenyt redegøres for

- Hvorfor et løntrinsprojekt.
- Økonomien i løntrinsprojektet.
- Implementeringen af løntrinsprojektet.
- Løntrin 9 og løntrinsprojektet.
- Personlige løn aftaler.
- Den løntekniske implementering.

Hvorfor et løntrinsprojekt

Ved økonomiforhandlingerne mellem regeringen og kommunerne var der blevet indlagt en forudsætning om en årslønudvikling i 2005 på 2,75%.

Dette var noget lavere end den forventede lønudvikling på det private arbejdsmarked. Ved overenskomstforhandlingerne var der et markant krav fra kommunerne til KL om budgetsikkerhed i 2005, og da der fra overenskomstforhandlingerne i 2002 var et "overhæng" til 2005 på 1,62%, var det afgørende for KL at finde en forhandlingsløsning for 2005, der

maksmalt kostede 1,13% svarende til 1,51% pr. 1 april 2005.

Samtidig var der et ønske såvel på arbejdsgiversiden som i KTO om en markant start på overenskomstforhandlingerne. Formålet var bl.a. at sende et signal til alle organisationer i KTO om, at KTO var et forhandlingsdueligt forhandlingsfællesskab, også selv om det var blevet besluttet at lade de enkelte organisationer have ansvaret for mere af forhandlingsstoffet.

Projektet om ét løntrin til alle (med særlige tilpasninger for de lavest og de højest lønnede) blev projektet, der kunne forene de to hensyn, idet projektet kunne gennemføres inden for den økonomiske ramme, og som virkede mere attraktivt for alle end blot en generel forhøjelse af lønskalaen.

Økonomien i løntrinsprojektet

Omkostningen ved løntrinsprojektet er beregnet til på landsplan at udgøre 1,52% af lønsummen. Dette er et gennemsnit, der naturligvis varierer mellem kommuner og mellem de forskellige budgetområder, afdelinger og arbejdspladser i den enkelte kommune. Det Fælleskommunale Løndata-

kontor har beregnet omkostningen på kommuneplan til at variere mellem 1,38% og 1,65%.

Der er to hovedårsager til variationen:

- Afstanden mellem trinene er forskellig, og trinfordelingen varierer mellem kommuner og budgetområder.
- Det er kun selve løntrinslønnen der reguleres og ikke alle kronetillæggene, herunder områdetillæggene.

Det sidste betyder, at jo større en andel af lønsummen, der udgøres af kronetillæg, fx områdetillæg og lokalt aftalte løntillæg, jo lavere vil omkostningen være i den enkelte kommune/det enkelte budgetområde.

Implementeringen af løntrinsprojektet

Løntrinsprojektet implementeres via udarbejdelse af tillæg til samtlige overenskomster og aftaler.

Tillæggene er allerede at finde på KL's hjemmeside, og papirudgaven forventes at nå ud til kommunerne i løbet af et par uger.

Lønregulering på baggrund heraf finder sted ved lønudbetalingen ultimo maj 2005.

For medarbejdere, hvis grundløn består af et løntrin, vil dette løntrin være forhøjet med ét trin, jf. dog nedenfor om løntrin 9.

For medarbejdere, som ikke er løntrinsaflønnede, er der anvendt tilsva-

rende midler til forhøjelse af aflønning af disse. Det drejer sig især om akademikere.

For elever, som aflønnes med en procentdel af et løntrin, vil dette løntrin ligeledes være forhøjet med ét trin – procentsatsen er den samme.

For elevgrupper, hvis løn er baseret på et kronebeløb og ikke med udgangspunkt i et løntrin, er der anvendt tilsvarende midler til forhøjelse af aflønningen.

Løntrin 9 og løntrinsprojektet

For medarbejdere, som hidtil har været aflønnet på grundløntrin 9, er det aftalt, at grundlønnen hæves til løntrin 11.

Årsagen hertil er, at forskellen mellem løntrin 9 og løntrin 10 kun udgør ca. halvdelen af forskellen mellem løntrin 10 og 11. Med en stigning i grundlønnen på 2 løntrin får de pågældende medarbejdere en tilsvarende lønstigning, som øvrige medarbejdere.

Det har dog ikke med en stigning i grundlønnen på 2 løntrin for alle på grundløntrin 9 været hensigten, at alle skal stige 2 løntrin, uanset hvilket løntrin, man er aflønnet på.

Afhængig af hvilken lønmodel gruppen er omfattet af, er der derfor gennemført forskellige ordninger.

Grundløntrin 9 (uden centrale bestemmelser om obligatoriske løntrin):

Alle oprykkes til grundløntrin 11. Der foretages modregning med 1 løntrin, hvis pågældende medarbejder før

løntrinsprojektets gennemførelse har opnået lønforbedring i form af lokalt aftalte trin.

Eksempler:

Løn pr. 31/3-05	Løn pr. 1/4-05
Grundløntr. 9	Grundløntr. 11
Grundløntr. 9 + 1 lokalt trin = trin 10	Grundløntr. 11
Grundløntr. 9 + 2 lokale trin = trin 11	Grundløntr. 11 + 1 lokale trin = trin 12

Grundløntrin 9 og kvalifikationsløn:

Hvis gruppen er omfattet af kvalifikationslønmodellen - dvs. at alle lokalt aftalte trin og tillæg bevarer, når kvalifikationslønnen udmøntes – rykker ansatte, som er aflønnet på henholdsvis trin 9, trin 10 og trin 11 ifølge lokale aftaler, 2 trin til henholdsvis trin 11, trin 12 og trin 13.

For ansatte, som er omfattet af samme model, men som er aflønnet med 3 løntrin eller mere i forhold til den hidtidige grundløn, sker der oprykning til grundløntrin 11. Alle bevarer lokalt og centralt aftalte løndelev, dog modregnes 1 trin i den samlede aflønning.

Eksempler :

Løn pr. 31/3-05	Løn pr. 1/4-05
Grundløntr. 9	Grundløntr. 11
Grundløntr. 9 + 1 lokalt trin = trin 10	Grundløntr. 11 + 1 lokalt trin = trin 12
Grundløntr. 9 + 3 lokale trin = trin 12	Grundløntr. 11 + 2 lokale trin = trin 13
Grundløntr. 9 + 1 lokalt trin + 3 centrale trin = trin 13	Grundløntr. 11 + 1 lokalt trin + 2 centrale trin = trin 14

Grundløntrin 9 og garantilønsmodel:

Garantilønsmodellen indebærer en given aflønning på et givet tidspunkt. Garantilønnen udmøntes ikke, hvis medarbejderen allerede i kraft af

funktions- og/eller kvalifikationsløn har opnået det givne niveau.

Med løntrinsprojektet hæves grundlønnen til løntrin 11.

Hvis en medarbejder har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalte løntrin til den hidtidige grundløn, sker der modregning med 1 løntrin.

Hvis der er udmøntet garantilønstillæg, skal dette tillæg med virkning fra 1. april 2005 udgøre forskellen mellem den nye løn og det nye garantittrin.

Eksempler :

Løn pr. 31/3-05	Løn pr. 1/4-05
Grundløntr. 9	Grundløntr. 11
Grundløntr. 9 + 1 lokalt trin = trin 10	Grundløntr. 11
Grundløntr. 9 + garantitill. til trin 12	Grundløntr. 11 + garantitill. til trin 13
Grundløntr. 9 + 5 lokale trin = trin 14	Grundløntr. 11 + 4 lokale trin = trin 15

Personlige lønaftaler

Idet løntrinsprojektet erstatter lønreguleringen pr. 1. april 2005, er det KL's opfattelse, at alle medarbejdere skal omfattes af projektet.

Dette medfører, at også medarbejdere, som ifølge lokal aftale er omplaceret til en lavere grundløn og får udigningstillæg til sin hidtidige grundløn, skal omfattes af løntrinsprojektet, uagtet der kan være taget forbehold for evt. kommende centrale stigninger.

Kun i de tilfælde, hvor det klart af den lokale aftale fremgår, at der skal ske modregning i samtlige fremtidige lønstigninger, omfattes medarbejderen ikke af løntrinsprojektet.

Den løntekniske implementering.

KMD A/S og Silkeborg Data er orienteret om løntrinsprojektet. Der vil derfra blive udsendt nærmere information om den løntekniske implementering, herunder hvad der sker maskinelt og hvilke tiltag som manuelt skal foretages på det enkelte løn-anvisningskontor.

Henvendelse vedrørende hvorfor et løntrinsprojekt og økonomien i løntrinsprojektet kan rettes til kontorchef Johnny Kristensen, jkr@kl.dk, eller chefkonsulent Frank Hedegaard, frh@kl.dk. Henvendelse vedrørende implementering af løntrinsprojektet, løntrin 9 og løntrinprojektet og personlige lønftaler kan rettes til forhandlingsleder Steen Rasmussen, sra@kl.dk, eller forhandlingsleder Anne G. Sørensen, ags@kl.dk.