



Forenklet og fri lokal løndannelse

KL har ved O.11 opnået et paradigmeskift med lokal løndannelse. Der er fortsat forudsat lokal løndannelse. Men fremover er der ingen forlodsfinansiering og ingen udmøntningsgarantiforpligtelse, og der er heller ikke aftalt nye bindinger. Samtidig er aftalerne om lokal løndannelse blevet forenklet.

Indhold

Ingen forlodsfinansiering.....	1
Nye frihedsgrader – nyt ansvar	1
Der er forudsat lokal løndannelse	2
Lokale forhandlinger.....	3
Ingen bindinger på ”tilbageløbsmidler”	3
Det lokale økonomiske råderum	3
Mere enkle procedureregler	4
Forenklet tvisteløsning	5
Andre ændringer i aftalerne om lokal løndannelse	5
Lokal løndannelse er et særligt indsatområde	5
Hvis du vil vide mere	6
Kontaktpersoner.....	6

Ingen forlodsfinansiering

Ved O.11 er der ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse (forlodsfinansiering). Som konsekvens af dette er der ingen udmøntningsgaranti - altså ingen pligt til lokalt at

gøre op, hvor mange penge, der er anvendt til lokal løndannelse.

Aftalen om udmøntningsgaranti er principielt fortsat gældende, da KL ikke kunne opnå enighed med de faglige organisationer om helt at afskaffe aftalen. Men aftalen er ”tom.” Da der ikke centralt er afsat nye midler til lokal løndannelse, har aftalen i praksis ingen virkning.

Det betyder, at når kommunerne fremover prioriterer nye midler til lokal løndannelse, er der ingen udmøntningsgarantiforpligtelse knyttet til disse midler.

Nye frihedsgrader – nyt ansvar

Kommunernes lokale løndannelse er dermed ved O.11 blevet frigjort for bindinger og bureaukrati.

Det er nu kommunerne, som holder nøglen til, om lokal løndannelse uden centralt aftalte bindinger og procedureregler bliver en succes.

Hvordan kommunerne arbejder med lokal løndannelse i de næste par år, er dermed helt afgørende for, hvordan lønsystemer og løndannelse kommer til at se ud i fremtiden.

Opgaven for kommunerne er derfor nu at sætte lokal løndannelse på den ledelsesmæssige dagsordenen og anvende nye lokale lønmidler strategisk.

Kommunerne kan fx anvende lokal løn til at understøtte vigtige effektiviserings- og omstillingsprocesser og indsatsområder og bidrage til at løse udfordringer med rekruttering og fastholdelse, herunder prioritere enkelte personalegrupper eller sektorer.

Der er forudsat lokal løndannelse

I forbindelse med fastlæggelsen af den samlede økonomi ved forhandlingerne er det forudsat, at de midler, der gennem tiden er afsat til lokal løndannelse, fortsat anvendes lokalt til løn – altså at den lokale løndannelses andel af den samlede lønsom i kommunerne ikke falder.

Dette bliver en central udfordring i kommunerne, ikke mindst i en tid præget af besparelser.

Selv om det er forudsat, at de hidtil afsatte midler til lokal løndannelse fortsat anvendes, er det dermed ikke sagt, at de lokale lønmidler skal udmøntes på samme måde som hidtil.

Det er op til den enkelte kommune, hvordan midler til lokal løndannelse skal prioriteres. Et år vil det formodentlig være ét indsatsområde, som prioriteres, mens det et andet år vil være et andet indsatsområde, som prioriteres.

Der er flere grunde til, at det er vigtigt fortsat at prioritere lokal løn.

For det første er det vigtigt at prioritere midler til lokal løn, hvis kommunerne ønsker lokal løndannelse i fremtiden.

Kommunerne har tilkendegivet over for KL, at kommunerne ikke ønsker forlodsfinansiering. Hverken nu eller fremover. Fra kommunernes og KL's side er der dermed tale om et paradigmeskift, når der ved O.11 ikke er aftalt forlodsfinansiering. Flere faglige organisationer betegner imidlertid den kommende overenskomstperiode som en "pause" fra forlodsfinansieringen.

Hvis andelen af lokal løndannelse er faldet betragteligt, når KL igen mødes med organisationerne til overenskomstforhandlingerne i 2013, vil KL og kommunerne stå i en vanskelig forhandlingsposition.

For det andet vil en lavere lokal løndannelse, end den der er forudsat, medføre, at kommunerne alligevel vil få regningen i form af generelle lønstigninger via reguleringsordningen.

Reguleringsordningen gør, at lønudviklingen i den kommunale sektor følger lønudviklingen i den private sektor parallelt. Det betyder, at hvis lønudviklingen i den kommunale sektor er lavere end i den private sektor, udmøntes 80 % af forskellen som generelle lønstigninger til alle kommunalt ansatte.

Sagt med andre ord: Hvis kommunerne ikke selv prioriterer at anvende lokale lønmidler til lokalt udvalgte indsatsområder, omstillings- og effektiviseringsprocesser, personalegrup-

per eller sektorer, vil kommunerne alligevel komme til at finansiere en generel lønstigning via reguleringsordningen. Dermed overgår aktivt prioriterede lokale lønmidler til at blive passive centralt regulerede midler i form af ensartede lønstigninger til alle.

Lokale forhandlinger

Den lokale prioritering i kommunen af, hvordan midlerne til lokal løndannelse skal anvendes, stemmer ikke nødvendigvis overens med, hvordan organisationerne ønsker at anvende midlerne. Der er heller ikke nødvendigvis det samme billede hos kommunen og organisationerne af, hvilke midler der er til rådighed.

Hvor mange midler, der er til rådighed, er en ledelsesbeslutning.

Selve udmøntningen af midlerne skal fortsat aftales med organisationerne, hvorfor det er vigtigt, at der er fokus på at sikre gode lokale forhandlingsprocesser.

Der gennemføres lønpolitiske drøftelser efter bestemmelserne i aftalerne om lokal løndannelse.

Ingen bindinger på ”tilbageløbsmidler”

KL har ved O.11 afvist de faglige organisationers krav om bindinger på det, som organisationerne kalder ”tilbageløbsmidler.”

Der er dermed fortsat ingen garantier for genanvendelse af tidligere forlodsfinansierede lokale lønmidler.

Det er generelt KL's opfattelse, at det ikke er muligt at opgøre ”tilbageløbsmidler.”

Centrale og lokale lønde, tillæg med forskellige begrundelser, anciennitetsbestemte løntrin, garantiløntrin m.v. gør, at typen af lønde flyder sammen, og når først de er blandet sammen, kan de ikke skilles ad igen.

Det lokale økonomiske råderum

Kommunerne kan derimod forholde sig til det lokale økonomiske råderum.

Det samlede lokale økonomiske råderum til lokal løndannelse påvirkes både af afsatte midler til lokal løn på budgettet, men også af forfremmelser, lønindplacering af nye medarbejdere, fratrædelser og ændret personalesammensætning.

Når der ikke er afsat nye midler til lokal løndannelse ved overenskomstforhandlingerne, må der forventes et mere begrænset råderum for den lokale løndannelse. Ønsker kommunerne at anvende nye midler til lokal løndannelse, skal sådanne midler findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

KL kunne ved O.11 ikke blive enig med organisationerne om et nyt og opdateret bilag til aftalerne om lokal løndannelse om det økonomiske råderum, som afspejler en situation uden forlodsfinansiering. Det hidtidige bilag om det lokale økonomiske råderum er derfor uændret. Kommunerne kan fortsat hente inspiration i

bilaget til, hvilke elementer, som kan påvirke det lokale økonomiske råderum, men kan se bort fra afsnit om forlodsfinansiering og udmøntningsgaranti.

Mere enkle procedureregler

Der er fortsat ni aftaler om lokal løndannelse. Aftalerne er blevet langt mere ens end hidtil, og særligt procedurereglerne er blevet forenklet.

Indtil nu har der i aftalerne om lokal løndannelse centralt været aftalt bestemte procedureregler for lønforhandlinger i kommunen. Der er ikke længere sådanne centralt fastsatte procedureregler. Fremover kan der i kommunerne tilrettelægges en proces for lønforhandlinger, som giver mening lokalt.

Det anbefales, at kommunen sammen med de (lokale) repræsentanter fra de faglige organisationer fastlægger en proces for lønforhandlingerne, herunder frister og regler.

Er der ikke aftalt frister og regler for lønforhandlingerne, afholdes en forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales. Hvis ingen af de lokale parter fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til at holde en forhandling.

Eksisterende lokale procedureaftaler fortsætter på uændrede vilkår, indtil de opsiges eller ændres i henhold til bestemmelserne i de enkelte procedureaftaler.

De nye og forenkledede bestemmelser om lønforhandlinger kan overordnet opdeles i to grupper.

SOSU, LC og Hus/Ren

Udgangspunktet i aftalerne om lokal løndannelse for SOSU, LC og Hus/Ren er, at der forhandles en gang årligt, hvis en af de lokale parter begærer det.

Ligeledes føres der årligt lønpolitiske drøftelser mellem kommunen og de enkelte organisationer, hvis en af de lokale parter begærer det.

HK m.fl., SHK, pædagogisk område, teknisk område, bibliotekarer m.fl. og chefer

Det følger af aftalerne om lokal løndannelse for HK m.fl., SHK, pædagogisk område, teknisk område, bibliotekarer m.fl. og chefer, at kommunen indkalder til et møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

Ligeledes føres der lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer som led i de årlige lønforhandlinger, medmindre andet aftales lokalt.

For akademikere m.fl. fremgår vilkårene for lokal løndannelse direkte af overenskomsterne. Det gælder ligeledes for akademikergrupperne, at der som udgangspunkt forhandles en gang årligt.

Forenklet tvisteløsning

I aftalerne om lokal løndannelse er tvisteløsningssystemet blevet forenklet.

Niveau-2 forhandlingen kan fremover afvikles på to måder. Udgangspunktet er, at forhandlingen afvikles på samme måde som hidtil.

Der er desuden mulighed for, at de centrale parter bliver enige om, at en konkret Niveau 2-forhandling afvikles ved, at den ene part alene er repræsenteret af en repræsentant for det lokale niveau. Der kan dermed gennemføres en Niveau 2-forhandling, hvor arbejdsgiversiden er repræsenteret ved en kommunal repræsentant, og der ikke deltager en repræsentant fra KL. KL vil i denne situation fortsat rådgive og vejlede kommunen i forhold til, hvordan den konkrete sag kan håndteres.

På nogle områder udgår muligheden for at få interesseløst behandlet i et paritetisk nævn (Niveau 4). Der er tale om et forhandlingsniveau, som tidligere kun er blevet anvendt meget få gange.

Andre ændringer i aftalerne om lokal løndannelse

Elever er blevet omfattet af aftalerne om lokal løndannelse, dog undtaget visse bestemmelser.

Aftalerne om lokal løndannelse er derudover blevet redaktionelt ændret ved, at nogle bestemmelser er blevet flyttet til overenskomsten eller er blevet slettet, hvis samme bestemmelse allerede var i overenskomsten.

Fremover findes bestemmelser, som vedrører de lokale aftaleparter, i aftalerne om lokal løndannelse, mens bestemmelser, som er relevante for den enkelte medarbejder, findes i overenskomsten.

Aftalen om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger vil blive forenklet. Den obligatoriske lønstatistik vil fra 2012 kunne downloades fra www.fldnet.dk forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir til de relevante (lokale) repræsentanter fra de faglige organisationer.

Kommunens forpligtelse til at fremskaffe lønstatistik i forbindelse med forhandlinger om lokal løn opfyldes ved, at kommunen leverer data til FLD, således at statistikkerne kan findes på FLD's hjemmeside.

Lokal løndannelse er et særligt indsatsområde

Kommunerne har med paradigmeskiftet for lokal løndannelse fået nye frihedsgrader.

Det er en fælles udfordring for kommunerne og KL at nytænke og udvikle lokal løn som et vigtigt strategisk ledelsesinstrument. Det er en fælles udfordring fortsat at prioritere midler til lokal løn. Der er behov for at sammentænke styring, effektiviseringer, prioriteringer og lokal løndannelse ind i en samlet strategi.

Lokal løndannelse i et nyt paradigme er et indsatsområde, som KL vil prioritere højt i overenskomstperioden. KL vil i dialog med kommunerne

komme med inspiration til, hvordan kommunerne kan arbejde med lokal løndannelse uden forlodsfinansiering, herunder om sammenhængen mellem lokal løndannelse og reguleringsordningen, valget af økonomistyringsmodel og budgetlægning.

KL vil også se på, om der er behov for at udvikle en bedre måde til at få overblik over andelen af lokal løn i kommunen på.

Hvis du vil vide mere

Ved O.11 er aftalerne om lokal løndannelse blevet forhandlet og aftalt mellem KL og de enkelte organisationer.

De ændringer, som er aftalt om lokal løndannelse, fremgår derfor af de enkelte forlig mellem KL og organisationerne. De nye aftaler om lokal løndannelse er vedlagt som bilag til det relevante forlig.

Forligene med bilag kan findes på KL's hjemmeside www.kl.dk under Fagområder/Arbejdsgiver- og Lønforhold/Overenskomstforhandlinger 2011/Forlig.

Kontaktpersoner

Eventuelle spørgsmål om lokal løndannelse kan rettes til medarbejderne i [Overenskomstkontoret i KL](#).