

Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere, tjenestemandsan- satte bibliotekarer og bygningskonstruktører

KL

Forbundet Kultur og Information

Ansatte Tandlægers Organisation

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musiksko-
leområdet

Tandlægeforeningen

Konstruktørforeningen

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Anvendelsesområde	3
§ 1. Område	3
Kapitel 2. Lokale forhandlinger	3
§ 2. Lønpolitisk drøftelse	3
§ 3. Forhandlinger og procedureaftale	3
§ 4. Nyansættelser	5
§ 5. Lønstatistik	5
§ 6. Råderum til lokal løndannelse	5
§ 7. Udmøntningsgaranti	5
§ 8. Gennemsnitsløngaranti	5
Kapitel 3. Aftaleindgåelsen	6
§ 9. Aftaleparter	6
§ 10. Forhandlingsfællesskaber	6
§ 11. Forhåndsftaler	6
§ 12. Begrundelser	6
Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn	7
§ 13. Funktionsløn	7
§ 14. Kvalifikationsløn	7
§ 15. Resultatløn	8
Kapitel 5. Rets- og interesselvister	8
§ 16. Retstvister	8
§ 17. Interesselvister	8
Kapitel 6. Overgang til lokal løndannelse for tjenestemænd	10
§ 18. Særlig overgangsordning for tjenestemænd	10
Kapitel 7. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.	10
§ 19. Ikrafttrædelse	10
§ 20. Opsigelse af aftalen	10
Bilag A - Det lokale økonomiske råderum	12
Bilag B - Løsning af lokale interesselvister	16

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Område

Aftalen gælder for kommunalt ansatte, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale, og som er ansat i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.,
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts- overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyre- havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selv- ejende institutioner for voksne, jf. Kapitel 18, 19 og 20 i Lov om Social Ser- vice, som ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Kapitel 2. Lokale forhandlinger

§ 2. Lønpolitisk drøftelse

Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer som led i de årlige løn- forhandlinger, medmindre andet aftales, jf. § 3.

§ 3. Forhandlinger og procedureaftale

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne omfattet af denne aftale med henblik på at indgå en aftale om tids- frister og regler for de lokale forhandlinger. Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

Bemærkning:

Det anbefales, at der fastlægges en proces for lønforhandlingerne, herunder frister og regler.

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

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis for- handlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse.

Der er mulighed for at indgå aftale om andre forhandlingsregler for de lokale forhandlinger for overtandlæger, klinikchefer og tandlæger, som er tillagt for- handlingskompetence i forhold til andre tandlæger.

Tjenstemandsansatte bibliotekarer kan ligeledes omfattes af andre forhandlingsregler.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

Stk. 2

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Stk. 3

Hvis der ikke er aftalt frister og regler, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

Lønforholdene for den enkelte ansatte i ansættelsesmyndigheden skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Bemærkning til stk. 1-5:

Af § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 4 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Af § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 3 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i ansættelsesmyndigheden, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den kommunale løsning af opgaven.

Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.

§ 4. Nyansættelser

Stk. 1

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Bemærkning:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forudsættes aftalt mellem parterne, jf. § 3, stk. 1.

Stk. 2

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn og centralt aftalte lønde.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som en a'contoløn.
4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til ansættelsesmyndighedens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Stk. 3

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 16.

§ 5. Lønstatistik

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39) gælder.

Bemærkning:

Den obligatoriske lønstatistik vil kunne downloades fra www.krl.dk forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir.

§ 6. Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2013 er der ikke centralt aftalt nye midler til lokal løndannelse.

Stk. 2

Der er i overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. Bilag A (råderumspapiret).

§ 7. Udmøntningsgaranti

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) gælder.

§ 8. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21) gælder.

Bemærkning:

Bibliotekarer er ikke omfattet af Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Kapitel 3. Aftaleindgåelsen

§ 9. Aftaleparter

Aftaler om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden, herunder de hertil bemyndigede, og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

Bemærkning:

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation.

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).

§ 10. Forhandlingsfællesskaber

(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med ansættelsesmyndigheden, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om lokal løndannelse. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 11. Forhåndsftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Bemærkning:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinjer om indgåelse af forhåndsftaler.

§ 12. Begrundelser

Stk. 1

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Stk. 2

Lokalt aftalte tillæg, aftalt pr. 1. januar 2011 eller senere, skal forsynes med en beskrivende betegnelse (lønseddeltekst), der skal fremgå af lønsedlen, når tillægget udbetales.

Bemærkning:

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 3, stk. 9.

Protokollat af 21. juli 2004 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaleparterne pege på den mulighed, at der løbende sker en registrering af betegnelserne på de eksisterende lokalt aftalte tillæg, når den ansatte opnår nye lokale tillæg.

Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn

§ 13. Funktionsløn

Stk. 1

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsaftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

Bemærkning:

Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 14. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for ansættelsesmyndigheden til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 15. Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Kapitel 5. Rets- og interesselov

§ 16. Retstvister

Stk. 1

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/Aftale om Lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

Bemærkning:

Hovedaftalerne findes i KL's overenskomstnr. 90.

Stk. 2

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/ansættelsesmyndigheden henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og arbejdsgiverparterne med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

Bemærkning:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til den arbejdsgiverpart/organisation, tvisten vedrører. Den pågældende arbejdsgiverpart/organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

§ 17. Interesselov

Stk. 1

Hos den ansættelsesmyndighed, hvor interesseloven er opstået, føres der hurtigst muligt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Bemærkning:

Uenighed om indgåelse af resultatløsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Stk. 2

Bilægges interesseloven ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

Bemærkning:

Forhandlingen kan afvikles således, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Forinden forhandlingens afvikling har sagen været drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlæggelse.

Stk. 3

Bilægges interesseloven ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem den kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsninger er bindende for de lokale parter.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

Stk. 4

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 4 medlemmer – 2 medlemmer som udpeges af henholdsvis Forbundet Kultur og Information, Ansatte Tandlægers Organisation, Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet, Tandlægeforeningen eller Konstruktørforeningen og 2 medlemmer, som udpeges af KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, eller hvor der efter overenskomsten/aftalen skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Bemærkning:

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-5, henvises til Bilag B.

Stk. 5

Mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesseloven, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseloven vedrørende lokal løndannelse eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesselov.

Stk. 6

Hvis interesseloven drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og arbejdsgiverparterne i denne aftale.

Bemærkning:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til den arbejdsgiverpart/organisation, tvisten vedrører. Den pågældende arbejdsgiverpart/organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

For tjenestemænd følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandensregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

Kapitel 6. Overgang til lokal løndannelse for tjenestemænd

§ 18. Særlig overgangsordning for tjenestemænd

Stk. 1

Ved tjenestemandens overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

Stk. 2

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemandens pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

Stk. 3

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Kapitel 7. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 19. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2021.

§ 20. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 12. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Forbundet Kultur og Information
Tine Segel

For

Ansatte Tandlægers Organisation
Hanne Jacobsen
Lars Holsaae

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet
Ole Helby
Søs Nyengaard
Karin Schmidt Andersen

For

Tandlægeforeningen
Susanne Kleist
Susanne Egtoft Nielsen
Isabel Brandt Jensen

For

Konstruktørforeningen
Kirsten Nielsen

Bilag A - Det lokale økonomiske råderum

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i kommunerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, fx ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, innovation, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løn kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte KL og de enkelte faglige organisationer bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en ”startkapital” til lokal løn. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løn mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har KL og de faglige organisationer i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte penge til lokal løn som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var der forskelle i, hvor meget der blev aftalt afsat i forlodsfinansiering mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte de forlods afsatte midler til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var kommunen forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønaftaler for minimum de forlods afsatte midler.

Efter 2010 har KL og de faglige organisationer ikke centralt afsat nye midler til lokal løn, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevant siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løn i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løn i kommunerne – det såkaldte økonomiske råderum.

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af budgettet og den valgte budgetmodel i kommunen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i kommunen.

Det påvirker råderummet, om ledelsen har mulighed for at overføre midler fra et budgetår til det næste og fra øvrig drift til løn, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

En åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED fx beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens prioritering af midler til lokal løn.

De lokale parter kan anvende kommunale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løn, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Lønstatistikken viser fx størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på grupper af ansatte mv. i den enkelte kommune. De kommunale lønstatistikker kan findes på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside: www.krl.dk.

Det lokale økonomiske råderum

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af kommunernes økonomi.

De centrale parter har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange penge de enkelte kommuner kan anvende til lokal løn. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løn. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løn, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, kommunerne har anvendt til lokal løn. Nye penge til lokal løn må findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsaftaler og konkrete lønaftaler i kommunen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. Fx kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med de allerede aftalte midler til lokal løn i kommunen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved lokallønsforhandlingerne. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske råderummet til forhandling af lokal løn, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af fx kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrædt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løn
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår, eksempelvis, hvor der er opsparet uforbrugte lønmidler, som overføres til anvendelse det efterfølgende budgetår eller omvendt
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenu ved et større antal børn/brugere/borgere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i kommunen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. Man skal være opmærksom på, at nogle af ændringer-

¹ Ved indgåelse af centrale aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

ne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

KL og de faglige organisationer har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den kommunale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i kommunerne er lavere end i den private sektor – fx som følge af, at andelen af lokal løn er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men som generelle lønstigninger frem for lokal løn.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte kommune anvender lokal løn, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løn i de enkelte kommuner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at råderummet til lokal løn anvendes aktivt i de enkelte kommuner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har KL og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti², der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løn på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

² Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstområder.

Bilag B - Løsning af lokale interesselister

Model 1

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 17, stk. 1-4

Lokale forhandlinger – evt. lokalt niveau	
Enighed	Uenighed "Hurtigst muligt", jf. § 17, stk. 1.
Niveau 1. Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettede organisation, jf. § 17, stk. 1	
Enighed	Uenighed Organisationsrepræsentanter tilkaldes – ingen frist for begæring heraf, jf. § 17, stk. 2.
Niveau 2. De lokale parter med 9 organisationsrepræsentanter og evt. arbejdsgiverrepræsentanter som bisiddere. En af parterne kan kræve niveau 2-forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter niveau 1-forhandlingen jf. § 17, stk. 2	
Enighed	Uenighed Niveau-3-forhandling begæres af en af overenskomstparterne over for den modstående overenskomstpart inden for en frist af 14 dage efter den lokale niveau 2-forhandling er afsluttet. Niveau 2-forhandlingen er afsluttet, enten når en af parterne erklærer den for afsluttet, eller efter at de lokale parter er enige om at erklære den for afsluttet, jf. § 17, stk. 3. Det skal fremgå af mødereferatet fra niveau-2-forhandlingen, hvornår forhandlingen anses for afsluttet.
Niveau 3. De centrale parter. En af parterne kan kræve niveau 3-forhandlingen afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen, jf. § 17, stk. 3	
Enighed	Uenighed Senest 6 uger efter den afsluttende niveau 3-forhandling kan sagen forelægges et paritetisk sammensat nævn, jf. § 17, stk. 4.
Niveau 4. Paritetisk nævn bestående af 4 medlemmer, 2 fra arbejdsgiverside og 2 fra organisationsside	
Enighed	Uenighed Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn eller om situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 17, stk. 4.

Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 17, stk. 5

Mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberetigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 17, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsninger af interesselister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.