



PRESSEMØDE den 3. oktober 2002 om

Forskningsprojekt om Ny Løndannelse i amter og kommuner

I dag offentliggøres et forskningsprojekt om ny løndannelse i amter og kommuner.

Offentliggørelsen sker på et pressemøde, hvor de tre forskerhold bag projektet kort vil præsentere deres hovedresultater, og hvor KTO's formand, Connie Kruckov, KL's lønudvalgsformand borgmester Kjeld Hansen, og Amtrådsforeningens næstformand i løn- og forhandlingsudvalget, amtrådsmedlem Annette Nisbeth vil kommentere nogle af hovedresultaterne.

Pressemødet afholdes i Alexander-salen, Københavns Universitet, Bispetovr 3, København K, **torsdag den 3. oktober, kl. 13.00-15.00.**

Baggrund for forskningsprojektet

Den 1. april 1998 trådte et nyt lønsystem i kraft i amter og kommuner. Hermed blev det første skridt taget på vejen til en decentral løndannelse, der tager udgangspunkt i den enkelte (amts)kommunes kultur, drift, servicemål etc. Forventningen til det nye lønsystem var stor: Det skulle være den aktuelt største organisatoriske, styrings- og ledelsesmæssige udfordring for ledelse og medarbejdere i kommuner og amter.

Hvordan er det så gået? Hvordan er det nye system implementeret? Hvordan fungerer systemet? Hvordan udformes og anvendes lønpolitikken? Hvordan sker forhandlingerne? Hvordan udmøntes forhandlingsresultaterne?

Disse og yderligere spørgsmål bad de centrale parter - KL, Amtrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte - i august 1998 nogle forskere give deres bud på.

Organisering af forskningsprojektet

Forskningsprojektet blev organiseret i 3 delprojekter:

Delprojekt 1 om "Politik, strategi og ledelse". Her blev undersøgt de organisatoriske og strategiske udgangspunkter for (amts)kommunernes lønpolitik(ker) og de lokale fagforeningers lønstrategier i relation til den lokale løndannelse. Herudover blev der sat særligt fokus på temaet: Løn og ledelse.

Delprojekt 2 om ”Det lokale forhandlingsystem”. Her blev undersøgt udviklingen af lokale forhandlingsrelationer, forhandlingsproces og roller i relation til den lokale løndannelse. Herudover blev der sat særligt fokus på temaet: TR-roller og -vilkår.

Delprojekt 3 om ”Lønfastsættelse og resultat”. Her blev undersøgt økonomi, lønftaler, lønudvikling og lønstruktur, samt effekter af den lokale løndannelse. Herudover blev der sat særligt fokus på temaet: Løn og motivation.

De tre delprojekter skulle sammenfattes og perspektiveres i en tværgående hovedrapport.

Dorthe Pedersen har ledet det samlede projekt og har endvidere, i samarbejde med Betina Rennison, stået for delprojekt 1. Jørgen Steen Madsen har, med assistance vedr. dataindsamling mv. fra Jens Emmeche, stået for delprojekt 2. Flemming Ibsen har, med assistance fra Jens Finn Christensen i det meste af projektperioden, stået for delprojekt 3.

Projektet har haft en undersøgelsesperiode på 3 år fra august 1998 til august 2001, hvorefter rapporterne er udarbejdet.

I forbindelse med projektet har der været nedsat en styregruppe, der bestod af Lene Møller, KL, Tine Holst, Amtsrådsforeningen, Jan Tønners, Københavns Kommune, Josephine Fock, FTF-K, Peter Asboe, DKK, Jørgen Holst, KTO samt Dorthe Pedersen, Handelshøjskolen.

Forskningsprojektets undersøgelsesmetode

Udgangspunktet for undersøgelsen har været 8 udvalgte (amts)kommuner. Inden for disse blev udvalgt et antal forvaltnings- og institutionsområder som genstand for en dybdeborende analyse, der indbefattede den enkelte (amts)kommunale arbejdsplads. De tre forskerhold har i den 3-årige periode foretaget omkring 450 interviews af såvel ledere, tillidsrepræsentanter som medarbejdere og dermed indsamlet et meget omfattende datamateriale. (Amts)kommunerne er anonymiseret, ligesom enkeltpersonerne er det.

Som supplement til de case-baserede undersøgelser blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af (amts)kommunalt ansatte.

Forskningsprojektets publikationer

Forskernes resultater findes i 4 publikationer.

De 4 publikationer har følgende titler:

- *Kampen om lønnen – Politik, strategi og ledelse i Ny Løn* (delprojekt 1),
- *Forhandlingsystemet – Konflikt eller forlig. Ny løn mellem individualisering og kollektiv aftaleret* (delprojekt 2),
- *Ny Løn mellem organisation og marked - Aftaler, kriterier og lønudvikling* (delprojekt 3), og
- *Løn mellem kollektiv og individ – Politik-forhandling-resultat* (tværgående hovedrapport).

Enkelte udsagn fra forskningsprojektet

Forskerne har kaldt resultatet af deres forskning for ”Et udvidet øjebliksbillede”. Med dette forstås et billede af, hvad der er sket i en 3-årig periode fra tidspunktet, hvor arbejdet med det nye lønsystem skulle påbegyndes, og frem til ca. et år før udgivelsen af rapporterne. De centrale parter håber, at dette udvidede øjebliksbillede kan anvendes i det enkelte amt og den enkelte kommune som inspiration for drøftelser og overvejelser, uanset om alle elementer i øjebliksbilledet er genkendeligt.

Fra den tværgående rapport er der sokset enkelte udsagn fra de afsluttende kapitler:

”I dette opsamlende kapitel trækker vi de afgørende pointer op som nærværende bog har centreret sig om. På kort formel lyder de som så:

De 15 pointer

- *Ny Løn vækker begrænset begejstring!*
- *Ny Løn er en omstillingskatalysator!*
- *Ny Løn er stor ståej for næsten ingenting!*
- *Ny Løn fører til større individualisering!*
- *Ny Løn er et lokalt projekt!*
- *Ny Løn er kamp om det strategiske grundlag!*
- *Ny Løn sætter trumf på ledelse!*
- *Ny Løn er en udfordring for de faglige organisationer!*
- *Ny Løn er en hierarkisk styret decentralisering!*
- *Ny Løn presser den kollektive aftalemodel!*
- *Ny Løn gør konkurrerende faglige organisationer samarbejdende!*
- *Ny Løn gør tillidsrepræsentanten til skyggeleder!*
- *Ny Løn er gammel løn!*
- *Ny Løn er lønstyring fremfor lønflexibilitet!*
- *Ny Løn skaber motivation og risiko for demotivation!*

Vi vil i det følgende begrunde og udfolde disse hovedpointer?”

”(Amts)kommunerne synes, trods en række fælles træk, at have valgt hver sin egen vej. Der er kamp om projektet både med hensyn til indhold, proces og resultat. Alene af den grund er det svært at pege på den mest legitime strategi, den mest effektive forhandlingsproces eller den mest rationelle lønmodel.

Både de organisatoriske og strategiske udgangspunkter, normer og holdninger skifter fra område til område, fra organisation til organisation og måske fra arbejdsplads til arbejdsplads. Vi vil derfor undlade at opstille et færdigt design, eller anbefale en bestemt implementeringsmodel.”

”Vi kan dermed nok sige, at en tilbagevenden til tidligere tiders næsten fuldstændigt centralt forhandlede lønsystem ikke er sandsynligt. Men hvilken retning et nyt mere lokalt baseret lønsystem præcist vil bevæge sig, er det vanskeligere at give et svar på. Der kan forventes større variationer end i det gamle lønsystem, men der kan også tegnes en skitse til en fælles udviklingsretning. Denne bog har titlen Løn mellem kollektiv og individ, og samlet set, kan der i den videre udvikling af Ny Løn forventes en bevægelse i retning fra det kollektive til det individuelle. I det følgende vil der blive opridset scenarier for henholdsvis ledelsessystem, forhandlingsystem og lønsystem. Og der vil her bl.a. gives forskellige bud på, i hvilket omfang denne bevægelse vil udfordre det traditionelle kollektive aftalesystem, som vi hidtil har kendt det.”

Styregruppen bag forskningsprojektet