

Sæt ny løn på
dagsordenen



Indholdsfortegnelse

1. Veje til indflydelse	3
2. Råderum til ny løn	3
3. Ny løn på budgettet	5
4. Indflydelse på råderum og budget	7
5. Spørgsmål du kan stille i drøftelsen af budget og råderum	8
6. Planlægning af drøftelsen.....	10
7. Yderligere viden og inspiration	11

1. Veje til indflydelse

Med denne pjece vil KTO give dig inspiration til, hvordan du som tillids- og medarbejderrepræsentant kan:

- Sætte ny løn på dagsordenen
- Få indflydelse på budgettet
- Diskutere råderummet til ny løn.

Indflydelse kan du få gennem samarbejdssystemet og gennem de konkrete lønforhandlinger.

I pjecen får du et overblik over, hvilke forhold du skal være opmærksom på, når du sætter ny løn på dagsordenen. Pjecen indeholder også en række forslag til spørgsmål, som du vil kunne tage udgangspunkt i, når ny løn er på dagsordenen på din arbejdsplads eller i samarbejdsudvalg.

Har du brug for mere detaljeret kendskab og inspiration kan du hente det i KTO's vejledning "Penge til ny løn" fra januar 2003. KTO's vejledning kan du [læse på KTO's hjemmeside](#) eller [bestille den i KTO](#).

2. Råderum til ny løn

På den enkelte arbejdsplads vil der løbende ske en personaleudskiftning, hvor fx yngre, mere uerfarne og lavere lønnede medarbejdere erstatter ældre, mere erfarne og højere lønnede medarbejdere, eller fx være vakan-situationer – i perioder fra en medarbejder fratræder til en ny tiltræder.

Situationer som disse vil kunne frigøre midler til råderummet til ny løn ude på den enkelte arbejdsplads. Omvendt vil en personaleudskiftning, hvor en yngre og lavere lønnet medarbejder erstattes af en ældre, mere erfaren og højere lønnet medarbejder, mindske det økonomiske råderum.

Men også andre faktorer påvirker det økonomiske råderum til ny løn. Ved overens-

komstfornyelsen i 2002 er der i et bilag til aftalen om ny løndannelse beskrevet 12 faktorer, der påvirker det lokale økonomiske råderum.

Det lokale økonomiske råderum til ny løn er en bevægelig størrelse, som vil være forskellig fra amt til amt, kommune til kommune og fra arbejdsplads til arbejdsplads.

Ny løn er derfor ikke et puljesystem, der i sig selv sætter grænser for anvendelsen. Dermed er ny løn forskellig fra det puljesystem, du kendte under decentral løn. Ny løn er heller ikke forhåndsopdelt på de enkelte faggrupper eller organisationer.

12 faktorer der påvirker det lokale råderum til ny løn

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsaftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der eksempelvis for en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancesituationer og andre fraværssituationer.
8. "Ikke-lønkroner" konverteres til lønkroner eller omvendt, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud fra et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Men listen er ikke udtømmende.

De 12 faktorer tager udgangspunkt i de penge, der er til rådighed i løbet af året – det man kan kalde "gamle midler".

Udover de "gamle" midler består det lokale økonomiske råderum til ny løn også af "nye midler" til løn. Disse fastlægges i kommunens eller amtets budget. Lønbudgettet fastlægges af byrådet eller amtsrådet. Midler til ny løn i budgettet omtales i næste afsnit.



Som tillidsrepræsentant og medarbejderrepræsentant i hovedudvalg/hovedsamarbejdsudvalg (HSU) eller som lønforhandler skal du løbende være opmærksom på de faktorer, der påvirker det økonomiske råderum, hvad enten det gælder kommunens/amtets budgetlægning eller ved personaleudskiftning, vakanter, effektiviseringer mv. ude på den enkelte arbejdsplads.

3. Ny løn på budgettet

Når lønbudgettet fremskrives er det vigtigt, at du er opmærksom på, om der i fremskrivningen er taget højde for den procent, som er aftalt i KTO-forliget. I KTO-forliget fastlægges den samlede lønomkostning for kommuner og amter for samtlige overenskomster på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked.

Den centralt aftalte lønudvikling (stigning i lønomkostning) fremgår af nedenstående tabel, hvor lønomkostningerne ved KTO-forliget i procent er angivet. Den centralt aftalte lønudvikling består blandt andet af generelle lønstigninger, værdien af de ekstra feriedage, pensionsudbygning mv. og forlodsfinansieringen til ny løn.

Tabel 1: Skøn over lønomkostningsstigningen 2002-2004 i pct.

Pct.	2002	2003	2004	I alt
I alt	1,24	5,61	3,20	10,05
Heraf forlodsfinansiering til ny løn	0,25	1,22	0,40	1,87

Tabellen viser, at der i perioden 2002-2004 er aftalt en stigning i lønomkostningerne på 10,05 pct. (2004 er dog skønnet). Tallene vil kunne ændre sig, hvis den såkaldte reguleringsordning, som sikrer en næsten parallel lønudvikling mellem det (amts)kommunale arbejdsmarked og det private arbejdsmarked, giver mere end forudsat.

Du skal være opmærksom på, at lønomkostningsprocenten i KTO-forliget er beregnet som et gennemsnit på landsplan. Lønomkostningerne som følge af KTO-forliget og

de enkelte overenskomster vil derfor kunne være forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads.

Den aktuelle lønomkostningsprocent indeholdende det seneste skøn over reguleringsordningen kan du [finde på KTO's hjemmeside](#).

Udover den centralt aftalte lønudvikling bør tillægges en "reststigning" på fx 0,8 pct. i 2002, 2003 og 2004. Reststigningen dækker over lønudgifter, der ikke er finansieret ved overenskomstsfornyelsen. Det gælder fx,

- hvis der afsættes mere til ny løn end forlodsfinansieringen og/eller
- hvis der bliver flere ansatte med høj anciennitet, som skal have et kvalifikationslønstillæg, end de centrale overenskomstparter havde forudsat, og/eller
- hvis en medarbejder skifter til en ny og højere lønnet stilling.

Historisk har reststigningen udgjort ca. 0,8 pct. pr. år på landsplan.

KL har lagt op til, at den enkelte kommune selv tager stilling til håndteringen af reststigningen. KL har desuden gjort opmærksom på, at det i skønnet over reguleringsordningen er forudsat, at lønudviklingen vil udgøre de aftalte stigninger plus 0,8 pct. herudover.

Amtsrådsforeningen anbefaler, at amterne lokalt tager hensyn til personale-sammensætningen og lønstigningernes fordeling geografisk og på personale-grupper ved fastlæggelsen af budgettet, idet den udmeldte lønstigningsprocent og reststigningen på 0,8 pct. alene har karakter af et gennemsnitligt niveau.

Der bør efter KTO's opfattelse altid indgå en skønnet reststigning i en kommunes eller i et amts budgettering.

Det er vigtigt, at du som medarbejderrepræsentant søger indflydelse på fastlæggelsen af principper for, i hvilke situationer lønbudgettet også kan reguleres i løbet af året, så det undgås, at fx en højere udmøntning af reguleringsordningen end forudsat eller øgede udgifter til barsel mv., mindsker råderummet til ny løn.

Du skal endvidere være opmærksom på, at det er vigtigt, at politikerne i byrådet eller amtsrådet holdes fast på at sikre en fornuftig balance mellem, hvilken forventninger de har til aktivitets- og serviceniveauet på den ene side og den samlede lønudvikling på den anden side.

Har kommunalpolitikere politisk forudsat et aktivitets- og serviceniveau, som kun vanskeligt lader sig gøre inden for det samlede lønbudget, er der en fare for, at den samlede lønudvikling bliver lavere end forudsat.

Har en kommune eksempelvis besluttet at hæve aktivitetsniveauet, ved at øge antallet af ansatte generelt inden for et område med 3% og samtidig fremskrevet det samlede lønbudget på området med 4%, vil mulighederne for en positiv lønudvikling være meget begrænsede.

Forenklet sagt skal det undgås, at medarbejderne gennem en lav lønudvikling betaler for et serviceniveau, som kommunen eller amtet i virkeligheden ikke har råd til.

4. Indflydelse på råderum og budget

I aftalerne:

- om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (TR/SU-aftalen)
- og de lokale MED-aftaler indgået i henhold til MED-rammeaftalen

har du mulighed for at få indflydelse på amtets eller kommunens budget.

Ligeledes kan du i drøftelsen såvel af kommunens eller amtets budget som af lønpolitikken drøfte de faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. I afsnit 2 er nævnt 12 faktorer, der påvirker råderummet.

Kommunen eller amtet har pligt til at drøfte det økonomiske råderum med dig.

MED-rammeaftalen

I denne aftale:

- påhviler det ledelsen at informere om alle væsentlige forhold af betydning for arbejds- og personaleforhold,
- er der desuden en pligt til at fastlægge retningslinier i blandt andet kommunens eller amtets hovedudvalg om procedurer for drøftelse af budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder hvornår og på hvilket grundlag, drøftelsen skal finde sted,
- er det fastlagt, at kommunens eller amtets hovedudvalg skal mødes – normalt en gang om året – med den politiske ledelse for at drøfte budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Denne drøftelse skal ske på et så tidligt tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for kommunalbestyrelsens/amtsrådets beslutninger.

TR/SU-aftalen

I denne aftale fremgår, at det påhviler ledelsen:

- at informere om alle væsentlige forhold af betydning for arbejds- og personaleforholdene, og
- at orientere samarbejdsudvalget med henblik på at drøfte blandt andet forslag til budgetter og regnskab.

I jeres drøftelse af det økonomiske råderum til ny løn i kommunen eller amtet vil det være naturligt, at kommunen eller amtet, som minimum redegør for principperne for det lokale økonomiske råderum, og hvordan faktorerne påvirker det lokale økonomiske råderum. Fx vil det være naturligt, at det drøftes, om der i kommunen eller amtet er mulighed for at anvende frigjorte midler – ”gamle midler” - til ny løn, når en højere lønnet medarbejder erstattes af en lavere lønnet medarbejder, eller hvor en ledig stilling ikke bliver genbesat umiddelbart efter den er ledig, mv.

Kommuner og amter vil ved udarbejdelsen af budgetforslag kunne forventes at have et overblik over det økonomiske råderum i

kommunen eller amtet. I det omfang kommunen eller amtet ved udarbejdelsen af budgetforslag har udarbejdet materialer, som angiver ”bevægelserne” i én eller flere af de faktorer, der er nævnt i afsnit 2, vil det efter KTO’s opfattelse være naturligt, at kommunen eller amtet redegør herfor og drøfter det med medarbejdersiden, herunder ved den lokale forhandling.

Der er ikke fastlagt formmæssige krav til drøftelsen af det lokale økonomiske råderum. Du kan derfor ikke overfor kommunen eller amtet stille krav om, at arbejdsgiversiden i kroner og øre skal dokumentere omfanget af det økonomiske råderum i forhold til de faktorer, der er nævnt i afsnit 2.



Det er vigtigt, at du som medarbejderrepræsentant får klarlagt og søger indflydelse på principperne for, hvordan de forskellige faktorer kan påvirke det økonomiske råderum til ny løn i kommunen/amtet og på arbejdspladsen.

5. Spørgsmål du kan stille i drøftelsen af budget og råderum

Når budgettet og råderummet er på dagsordenen på et personalemøde eller i samarbejdsudvalget/MED-udvalget er det vigtigt, at du bruger din indflydelse til at få sat fokus på ny løn.

Til brug herfor kan du i nedenstående hente inspiration til spørgsmål du kan stille, når budgettet og råderummet skal drøftes. For-

slagene til spørgsmål er ikke udtømmende, men du kan bruge dem til at få sat ny løn på dagsordenen.

Nogle af spørgsmålene søger tekniske afklaringer – fx spørgsmålet om, hvorvidt der anvendes normeringsstyring eller lønsumsstyring. Det skal du imidlertid ikke lade dig forkrække af. Det vigtigste er, at du bruger

spørgsmålene som et afsæt for en politisk diskussion af det lokale økonomiske råderum til ny løn.

Når fx spørgsmålet om, hvorvidt der anvendes lønsumsstyring eller normeringsstyring, er vigtigt at få afklaret, er det fordi de 2 styreformuler giver forskellige muligheder for at

anvende de lønmidler til ny løn, der fx frigøres, når en ansat med en højere aflønning erstattes af en ansat med en lavere aflønning mv.

De mere tekniske begrundelser og forklaringer kan du finde i KTO's vejledning "Penge til ny løn".

1. Hvor stor er lønfremskrivningen? Fremskrives der med de omkostningsprocenter, der fremgår af KTO-forliget? Er der taget højde for reststigningen - hvordan?
2. Hvilke forudsætninger ligger til grund for lønbudgettet - er der fx indbudgetteret virkningerne af KTO-forliget, taget højde for personalets sammensætning, afsat midler udover forlodsfinanseringen mv.?
3. Hvor stor en del af det samlede lønbudget beror på ændrede normerings- og aktivitetsforudsætninger, eventuelle effektiviseringstiltag, og hvor stor en del er midler til lønudvikling?
4. Hvor meget må arbejdspladsen bruge af budgettet til løn? Hvor meget af budgettet er fx bundet til vikarudgifter? Er der fx mulighed for at overføre midler fra drift til løn mv.?
5. Hvilke medarbejdergrupper omfatter lønbudgettet? Skal/kan lønbudgettet suppleres med ny løn aftalt til ledere og souschefer?
6. Er der sammenhæng mellem de mål og aktiviteter, der skal nås, og så de lønmidler, der er afsat?
7. Anvendes der normeringsstyring eller lønsumsstyring eller en kombination heraf?
8. I hvilke situationer kan lønbudgettet reguleres i løbet af året – hvordan håndteres usikkerheder i budgettet vedrørende fx ved barsel, sygdom, uplanlagt overarbejde mv.?
9. Er der afsat centrale midler i kommunen eller amtet til prioriterede opgaver/formål, herunder til ny løn? Efter hvilke principper kan disse anvendes? Vil arbejdspladsen eller forvaltningen kunne modtage penge herfra?
10. Afklar principperne for faktorerne nævnt i afsnit 2 – fx
 - Kan frigjort løn, når en højere lønnet ansat erstattes af en lavere lønnet ansat, anvendes til ny løn?
 - Kan eventuelt afsatte midler til drift anvendes til ny løn?
 - Kan eventuelle ledige løn- og driftsmidler i indeværende år overføres og anvendes til ny løn?
11. Er der sammenhæng mellem den eksisterende lønpolitik og de afsatte midler til ny løn i budgettet – er der fx penge nok til at tilgodese de målsætninger og strategier, der er fastlagt i lønpolitikken?

Spørgsmål du kan stille ved drøftelse af budgettet og det økonomiske råderum

6. Planlægning af drøftelsen

I såvel TR/SU-aftalen, MED-rammeaftalen som i aftalen om ny løndannelse er der fastlagt en række bestemmelser, som giver medarbejdersiden adgang til drøftelse af budgettet, råderummet til ny løn og lønpolitikken. Gennem disse adgange kan du søge

indflydelse på, hvor mange penge, der er til ny løn på din arbejdsplads.

I nedenstående checkliste kan du få inspiration til, hvordan du udnytter og planlægger din adgang til drøftelse her, så du opnår bedst mulig indflydelse på, hvor mange penge der er til ny løn.

- ✓ Få kendskab til kommunens eller amtets tidsplan for drøftelse af budgettet. Tidsplanen er offentlig. Du kan få en kopi af din leder eller af amtet/kommunen og gennemgå den på et personalemøde eller i MED/SU-udvalget.
- ✓ Tilrettelæg ”årets gang”. Lav en liste over de informationer MED/SU skal bruge for at løse opgaverne på budgetområdet.
- ✓ Prøv at oprette en ”budgetbande” i regi af MED/SU. Ved at oprette en ”budgetbande” vil I kunne samle ressourcerne på medarbejdersiden og kunne lægge et fælles pres på arbejdsgiversiden. I ”budgetbanden” kan I løbende stille de relevante spørgsmål til ledelsen og informere kollegerne om arbejdet med budgettet.
- ✓ Drøft budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold samt det økonomiske råderum til ny løn så tidligt som muligt, så der er mulighed for reel indflydelse.
- ✓ Et godt tidspunkt for drøftelse af budgettet og det økonomiske råderum med den politiske ledelse kan fx være i januar-februar måned, når politikerne fastlægger den økonomiske ramme og lønforudsætninger. Et godt tidspunkt for drøftelser af budgettets konsekvenser i MED/SU vil desuden være, når der foreligger et konkret budgetforslag, hvilket typisk vil kunne være i perioden marts-april.
- ✓ Du har mulighed for at tilkalde sagkyndig vejledning og bistand til MED/SU-udvalget ved budgetbehandlingen (TR/SU-aftalens § 22, stk. 10). Det vil ofte være en person fra økonomiafdelingen, der kan komme og forklare, hvad de forskellige konti på budgettet indeholder af penge til fx ny løn, vikardækning mv.
- ✓ Sørg for at medarbejdersidens bemærkninger og kommentarer til budgettet og det økonomiske råderum fremgår af referaterne fra møderne i MED/SU-udvalget. Sørg for at medarbejdersidens bemærkninger og kommentarer indgår i byrådet eller amtsrådets beslutningsmateriale.
- ✓ Stil forslag om, at der afholdes informationsmøder mellem medarbejderne og ledelsen om det vedtagne budget.

Checkliste – Hvordan kan jeg planlægge drøftelse af budgettet og råderummet til ny løn?

7. Yderligere viden og inspiration

På www.kto.dk kan du finde [yderligere viden og inspiration](#) om fx indflydelse på budgettet, de opdaterede lønomkostningsprocenter i KTO-forliget og vejledninger til brug for fastlæggelse af budgettet.