

KL

KTO

SHK

Forbedret lønstatistisk materiale

Afrapportering

2158.102

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Arbejdsgruppens sammensætning og arbejdsproces	3
De eksisterende aftaler	3
Hvad er forbedringer? – Om metoden i undersøgelsesarbejdet	5
Idéer	
1. Årlig opgørelse på hovedorganisationsniveau	6
2. Øget kendskab til aftalen	7
3. En mere overskuelig lønstatistik	8
4. Data for selvejende dag- og/eller døgninstitutioner	9
5. Lønstatistisk materiale på forhandlingsniveau	11
6. Ændring af diskretionsgrænsen på 5 fuldtidsstillinger	13
7. Identifikation af institutionstype	13
8. Nemt at tilvejebringe	15
9. Udlevering til TR/den forhandlingsberettigede part	16
10. Udlevering i god tid	16
11. Krav til udleveringsformat	17
12. Opgørelse af lokalløn	17
13. Opdeling på anciennitet	18
14. Opgørelse på personer	19

Bilag 1

Eksempler på det statistiske materiale, som kommunen – ifølge den eksisterende aftale – er pligtig til at fremlægge.

Indledning

I forhandlingerne ved OK-08 drøftede parterne mulighederne for at forbedre statistikgrundlaget for de lokale forhandlinger.

På baggrund heraf er følgende aftalt i hhv. KL/KTO-forligets pkt. 1.3 og KL/SHK-forliget, 4. delforlig pkt. 9:

”Undersøgelse af mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale.

Med bistand fra Det Fælleskommunale Løndatakontor vil parterne senest medio 2009 undersøge mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale på såvel kommune- som på institutionsniveau til brug for de lokale lønforhandlinger. Parterne skal sigte mod at afslutte arbejdet senest ved udgangen af 2009.”

Arbejdsgruppens sammensætning og arbejdsproces

Denne rapport er udarbejdet af:

KL: Frank Hedegaard, Tue Bjerborg og Anne G. Sørensen

KTO: Vibeke Pedersen og Thomas Christensen

SHK: Dorthe Julie Kofoed

FLD: Kaj Jacobsen

Arbejdsgruppen har mødtes den 22. marts, den 19. april, den 6. maj, den 17. juni og den 23. juni 2010.

De eksisterende aftaler

Hvilket lønstatistisk materiale, som skal udarbejdes forud for de lokale lønforhandlinger, fremgår af ”Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger” indgået mellem henholdsvis KL/KTO og KL/SHK. Kravene i aftalerne er enslydende, og gengives nedenfor.

”Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Område

Aftalen gælder for alle ansatte inden for KTO’s/SHK’s forhandlingsområde i

- 1) KL’s forhandlingsområde,
- 2) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner - dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. - som kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af kommunale overenskomster og

3) naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder.

Kapitel 2. Lønstatistik

§ 2. Lønstatistik på kommuneplan

Stk. 1

Til brug for de lokale lønforhandlinger foranleder kommunen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, der udarbejdes mindst én gang om året.

Lønstatistikken udarbejdes for personale – og stillingskategorier med mulighed for opdeling i "alle ansatte", "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte" og af "ansatte begge år i samme stilling".

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndele (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension). Tillægsdelene skal kunne fordeles på centralt og lokalt aftalte tillæg.

Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

Personale- og stillingskategorier, der har forskellig grundløn, angives særskilt. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.

(KTO:) Bemærkning til § 2, stk. 1:

Tillæg omfatter: Funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.

Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension. Fra og med august 2008 omfatter pension endvidere et beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd. Pensionsbidraget for tjenestemænd beregnes på grundlag af det centralt aftalte pensionsbidrag for tilsvarende overenskomstansatte.

(SHK:) Bemærkning til § 2, stk. 1:

Tillæg omfatter: Tillæg baseret på arbejds- og ansvarsområder, tillæg baseret på kvalifikationer og kompetencer, resultatløn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.

Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension. Fra og med august 2008 omfatter pension endvidere et beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd. Pensionsbidraget for tjenestemænd beregnes på grundlag af det centralt aftalte pensionsbidrag for tilsvarende overenskomstansatte.

Til orientering kan oplyses, at Det Fælleskommunale Løndatakontor har udarbejdet et lokalt statistikprogram. Programmet indeholder mulighed for udarbejdelse af statistikker, som ligger ud over de minimumsbetingelser, som er fastsat i denne aftale.

Endvidere henvises til FLD's hjemmeside, hvor der løbende offentliggøres kommuneorienterede lønstatistikker (LOPAKS).

Stk. 2.

Hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i de lokale forhandlinger, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten.

§ 3. Lønstatistik på landsplan

Stk. 1.

Der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst én gang om året en opgørelse over de enkelte personale-/stillingskategoriers lønudvikling på landsplan.

Stk. 2.

Der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst én gang om året landsdækkende kommuneorienterede lønstatistikker.

Stk. 3.

Den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejdsgiverområder og hovedorganisationer en gang om året.

Kapitel 3. Tvister, ikrafttræden og opsigelse

§ 4. Tvister

Såfremt der opstår en tvist, der drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/kommune henvendelse til KTO/KL / SHK/KL med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem KL og KTO/SHK og følger i øvrigt Retstviftaftalens bestemmelser.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2008.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2011.”

I bilag 1 er der givet eksempler på det statistiske materiale, som kommunen – ifølge den eksisterende aftale - er pligtig til at fremlægge.

Hvad er forbedringer? – Om metoden i undersøgelsesarbejdet

Det fremgår af forligsteksten, jf. pkt. 1 Indledning, at arbejdsgruppen skal ”undersøge mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale på såvel kommune- som på institutionsniveau til brug for de lokale lønforhandlinger”.

Hvad der vil blive opfattet som forbedringer af aftalerne, må for den enkelte basere sig på subjektive vurderinger. Udgangspunktet for arbejdet har været, at arbejdsgruppen i denne rapport ikke har udelukket idéer til forbedring af det lønstatistiske materiale.

Undtaget fra denne tilgang er, at B-siden i arbejdet har ønsket at beskrive følgende 3 idéer:

- Muligheden for at få adgang til individbaserede lønoplysninger for de personer, som indgår i statistikken,

- Adgang til oplysninger om den enkeltes aktuelle lønsammensætning for ansatte omfattet af den lokale forhandling (svarende til det ved OK-08 aftalte på RL TN-området) og endelig
- Adgang til oplysninger om nye midler og om tilbagefaldsmidler.

KL har ønsket, at arbejdsgruppens undersøgelser skulle omhandle mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale. KL har ikke ønsket at behandle idéer, som ikke har med lønstatistik at gøre, og som er relateret til emner, som aftalemæssigt er reguleret i andre aftaler og på KTO's område med andre parter, dvs. fx aftaler om lokal løndannelse, udmøntningsgaranti mv. KL har derfor ikke ønsket, at de tre ideer skal indgå i arbejdsgruppens undersøgelser.

Efterfølgende beskrives hensigten med de forskellige idéer til forbedring af det lønstatistiske materiale samt de tekniske overvejelser, der kan være forbundet hermed.

Statistikaftalen definerer, at det er kommunernes forpligtelse at fremskaffe statistikkerne, som følger af aftalen. Aftalen bestemmer imidlertid ikke, hvordan kommunerne tilvejebringer de aftalte statistikker. Kommunen er ikke forpligtet til at anvende en bestemt udbyder, fx FLD. I beskrivelsen af idéerne nedenfor eksemplificeres idéerne med udgangspunkt i mulighederne i FLD's lønstatistiksystemer, selvom den enkelte kommune udmærket kan vælge at benytte andre systemer.

Idéer

1. Årlig opgørelse på hovedorganisationsniveau

Eksisterende bestemmelse

I "Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger" står der under § 3, stk. 3, at den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejdsgiverområder og hovedorganisationer en gang om året.

Beskrivelse af idéen

Opgørelse af den samlede lønudvikling på hovedorganisationsniveau skal udgå af aftalen, da oplysninger vedr. organisationsforhold ikke forefindes i de oplysninger, som bliver indberettet fra edb-centralerne.

Tekniske overvejelser

De eneste statistikker, som FLD (hoved)organisationsopdeler, udarbejdes til brug for aftalefornyelsen (SBG, samt de organisationsopdelte lønsummer mhp. AKUT-fordeling). De organisationsopdelte lønsummer udarbejdes i samarbejde med KTO og SHK.

Ved organisationsopdelingen skabes der en sammenhæng mellem de enkelte overenskomster og de enkelte organisationer. Sammenhængen skabes dels på baggrund af bagvedliggende registre og dels på baggrund af aftalte procentfordelinger. Organisationsfordelingen anvendt til udarbejdelse af de organisationsopdelte lønsummer anvendes efterfølgende som grundlag for

fordelingen i den følgende SBG. Det vil f.eks. sige, at organisationsfordelingen fra de organisationsopdelte lønsummer SBG 1.10.2004 blev anvendt som grundlag for udarbejdelsen af SBG-08.

2. Øget kendskab til aftalen

Eksisterende bestemmelse

Initiativer med henblik på at øge kendskabet til aftalen er ikke en del af bestemmelserne i den nuværende aftale.

Beskrivelse af idéen

De lokale forhandleres kendskab til og anvendelse af aftalen om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger ønskes øget. Det generelle indtryk er, at de lokale forhandleres kendskab til og anvendelse af aftalen om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger p.t. er begrænset. Fx fremgår det af KL's lederundersøgelse i forbindelse med KL's strategiprojekt om "Kommunernes løn- og forhandlingssystem", at ca. 60 % af de adspurgte ledere i mindre grad eller slet ikke anvender lønstatistik, når de forhandler løn. Dette indtryk bekræftes ved en rundspørge blandt organisationer.

Følgende idéer kan nævnes med henblik på at øge kendskabet til aftalen blandt de lokale forhandlere;

- a. At pjecen "Lønstatistik for begyndere – en introduktion" ajourføres.
- b. At parterne – på centralt eller organisationsniveau - afholder en kursusrække om anvendelsen af lokal lønstatistik.
- c. At FLD afholder kurser om lønstatistik for A- og B-siden sammen.
- d. At evt. bestemmelser i de konkrete overenskomster om processen i forbindelse med anvendelse af lokal lønstatistik skærpes.

Tekniske overvejelser

Ad a.

Pjecen "Lønstatistik for begyndere – en introduktion" blev offentliggjort i august 2003. Den blev udarbejdet i et samarbejde mellem KL, Amtsrådsforeningen, København, Frederiksberg, H:S, KTO og FLD. Målsætningen var at udarbejde en appetitvækker, som skulle give lyst til at bruge og gå yderligere i dybden med lønstatistik. Med udgangspunkt i et forhandlingseksempel blev der givet et helt grundlæggende kendskab til nogle typiske opgørelsesmetoder og de mest almindelige begreber. Pjecen var gratis, og den kan fortsat – med lidt detektivarbejde – findes på www.personaleweb.dk.

Det kan overvejes at ajourføre "Lønstatistik for begyndere...", så den dels giver en introduktion til den statistik, som der ifølge aftalen skal udarbejdes, og dels giver et ajourført indblik i de aktuelle muligheder for at udarbejde lokal lønstatistik.

Ad b.

Et kursus/en kursusrække om anvendelsen af lokal lønstatistik kan f.eks. gennemføres af parterne i fællesskab, af de respektive parter eller af de enkelte organisationer. Kurset kan ses

som et enkeltstående initiativ eller indtænkes som element i de generelle arrangementer, som parterne/organisationerne afholder i forbindelse med aftalefornyelsen eller aftalekomplekset generelt.

Ad c.

Idéen handler om, at FLD afholder lønstatistikkurser for A- og B-siden sammen. Kurserne kan evt. holdes for flere kommuner sammen.

Ad d.

En idé til at øge kendskabet til aftalen er, at evt. bestemmelser i de konkrete overenskomster/aftaler om processen i forbindelse med anvendelsen af lokal lønstatistik skærpes.

Evt. kravformulering, aftale og implementering af dette punkt vil i givet fald skulle finde sted på organisationsniveau og er derfor ikke beskrevet yderligere i denne afrapportering. Aftalen om lokal løndannelse er for Sundhedskartellets vedkommende indgået mellem KL og Sundhedskartellet.

3. En mere overskuelig lønstatistik

Eksisterende bestemmelse

Ideen knytter an til aftalens § 2, stk. 1, som definerer det lønstatistiske materiale, som kommunen er pligtig til at fremlægge.

Beskrivelse af ideen

Ideen går ud på, at de centrale parter aftaler en skabelon for en mere overskuelig lønstatistik, kendetegnet ved at bestå af et mindre antal tabeller præsenteret mere pædagogisk.

Idéen kan suppleres med en aftalebaseret adgang til, at den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation har adgang til de samme statistikker, som i den eksisterende aftale, enten via mulighed for at udarbejde statistikkerne i LOPAKS eller via adgang efter anmodning om statistikkerne til forhandlingsmodparten.

Tekniske overvejelser

Den eksisterende aftale bestemmer, at der skal fremlægges lønstatistik for:

- a) 3 forskellige populationsafgrænsninger mht. ansættelsesform: ”alle ansatte”, ”alle ansatte ekskl. ekstraordinært ansatte” og ”ansatte begge år i samme stilling”,
- b) 2 forskellige opgørelser mht. fordeling på lønde: dels samlet og dels således, at tillægsdelene er opdelt på centralt og lokalt aftalte tillæg,
- c) 3 forskellige populationsafgrænsninger mht. køn, dvs. samlet og særskilt for mænd og kvinder,
- d) 2 statistikker, opgjort henholdsvis som gennemsnitsløn og som lønudvikling.

Med andre ord en længere række tabeller.

Det skal bemærkes, at det lønstatistiske materiale fortsat skal kunne opfylde kommunernes forpligtelser i henhold til ligelønsloven.

4. Data for selvejende dag- og/eller døgninstitutioner

Eksisterende bestemmelse

Det fremgår af § 1, stk. 1, bl.a., at ”Aftalen gælder for alle ansatte ...i...2. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner – dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. – som kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af kommunale overenskomster og 3. naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder.”

Beskrivelse af idéen

Indberetningen af lønoplysninger fra selvejende institutioner skal forbedres med henblik på, at de kan indgå i statistikgrundlaget. Det er p.t. et problem for visse dele af det selvejende område at få oplysninger fra det selvejende område, samt fra andre virksomhedsformer, idet en del ikke anvender de fælleskommunale lønanvisningssystemer. For enkelte faggrupper i de kommuner, hvor der er forholdsvis stor repræsentation af selvejende institutioner osv., er det lønstatistiske materiale i disse kommuner derfor mangelfuldt.

Tekniske overvejelser

Hovedparten af persondata, som ligger til grund for FLD's udarbejdelse af statistikker, stammer fra de fælleskommunale lønanvisningssystemer.

Til brug for udarbejdelsen af SBG'en indhenter FLD manuelle oplysninger fra virksomheder og selvejende institutioner, som ikke anvender de fælleskommunale lønanvisningssystemer, men som skal indgå i SBG'en. Der kan være tale om oplysninger fra selvejende institutioner, havne, privatbaner, orkestre samt andre virksomheder og institutioner.

Til brug for udarbejdelse af overenskomststatistikken indhenter FLD hvert år manuelle oplysninger fra lidt færre virksomheder og de selvejende institutioner, som ikke anvender de fælleskommunale lønanvisningssystemer. Dette drejer sig hovedsageligt om persondata for ca. 6.000 fuldtidsbeskæftigede på børn og unge- området, hvoraf de godt 4.000 er indberettet fra København. Derudover indgår der persondata for ca. 1.500 fuldtidsbeskæftigede, som dækker institutioner på områderne for tilbud til børn og unge med særlige behov, tilbud til ældre og handicappede samt voksne med særligt behov. Samlet set modtager FLD altså manuelle indberetninger af persondata, for hvad der svarer til ca. 7.500 fuldtidsbeskæftigede.

FLD arbejder på at forbedre indberetningen af persondata fra de selvejende institutioner i København. I første omgang vil det være med fokus på børn og unge-området. En gang i kvartalet vil der blive indberettet oplysninger for kvartalets 3 måneder for de ansatte i de frie børnehaver samt i menighedsbørnehaverne. Disse institutioner dækker ca. 75 % af de ansatte på børn og unge-området. For de øvrige 25 % vil der så vidt muligt blive indberettet kvartalsvise oplysninger dækkende en måned. FLD vil sandsynligvis i løbet af efteråret 2010 implementere disse oplysninger i datagrundlaget for Lokale Løndata på PC for Københavns kommune.

Stabiliteten af dataindberetningen, kvaliteten af data samt hyppigheden og punktligheden af leverancerne fra disse selvejende institutioner, vil være afgørende for, hvornår og hvorledes disse oplysninger kan blive implementeret i Lokale løndata på PC og efterfølgende i LOPAKS på FLD's hjemmeside.

FLD har tidligere haft kontakt til andre fællesleverandører af lønsystemer på børneområdet, men det videre arbejde med disse områder afventer erfaringerne med implementeringen af oplysningerne fra Københavns kommune.

Kommune	Overenskomst	Antal fuldtid			Manuelles relative andel
		Via data-centralerne	Via manuelle	I alt	
Aalborg	Musikere m.fl., landsdelsorkestre	-	65	65	100%
Århus	Forhandlingskartellets personale	21	32	53	61%
Gentofte	Pædagogisk uddannede ledere	73	48	121	40%
Frederiksberg	Pædagogisk uddannede ledere	54	32	86	37%
Frederiksberg	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	362	208	570	36%
Gentofte	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	329	183	512	36%
Hvidovre	Pædagogisk uddannede ledere	56	24	80	30%
Frederiksberg	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	597	253	850	30%
Hvidovre	Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	45	18	62	28%
Hvidovre	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	267	103	370	28%
Gentofte	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	549	202	751	27%
Hvidovre	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	410	112	522	21%
Rudersdal	Pædagogisk uddannede ledere	79	19	98	19%
Frederiksberg	Pædagogstuderende	25	6	31	19%
Greve	Pædagogisk uddannede ledere	65	15	80	19%
Greve	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	301	69	370	19%
Frederiksberg	Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	118	25	143	18%
Hvidovre	Økonomaer, ernæringsass.- og elever	39	8	47	17%
Køge	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	306	61	367	17%
Rudersdal	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	355	70	425	16%
Køge	Pædagogisk uddannede ledere	67	13	80	16%
Svendborg	Økonomaer, ernæringsass.- og elever	56	10	66	15%
Greve	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	379	62	440	14%
Rudersdal	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	405	65	470	14%
Frederiksberg	Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	132	21	153	14%
Lyngby-Taarbæk	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	271	42	313	13%
Lyngby-Taarbæk	Pædagogisk uddannede ledere	70	10	80	12%
Køge	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	546	75	620	12%
Gentofte	Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	359	48	406	12%
Esbjerg	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	299	39	338	12%
Hvidovre	Syge- og sundhedspersonale, ledere, KL	26	3	29	10%
Lyngby-Taarbæk	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	491	56	547	10%
Ringsted	Pædagogisk uddannede ledere	44	5	49	10%

Kilde: Bearbejdede data fra FLD. Data er fra 2009.

Når de nuværende manuelle indberetninger af data fra København forventeligt bliver løbende indberettet, udestår der manglende indberetninger for en række forskellige virksomheder/institutioner rundt om i landet. De manglende indberetninger svarer til data for samlet set ca. 3.500 fuldtidsbeskæftigede.

Det resterende problem må overordnet set vurderes at være af mindre betydning. For enkelte personalekategorier i enkelte kommuner kan problemstillingen dog fortsat have betydning. Af tabellen på foregående side fremgår de steder, dvs. kommune/personalekategori med over 25 fuldtidsbeskæftigede, hvor den relativ andel af fuldtidsbeskæftigede fra manuelle indberettere er på over 10 %.

5. Lønstatistisk materiale på forhandlingsniveau

Eksisterende bestemmelse

§ 2, stk. 1: Til brug for de lokale lønforhandlinger foranlediger kommunen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, der udarbejdes mindst én gang om året

Beskrivelse af idéen

Idéen er, at der – udover statistisk materiale på kommuneniveau - udleveres statistisk materiale, som er opgjort på forhandlingsniveau.

Forhandlingsniveauet må i størstedelen af forhandlingerne forventes at svare til enten kommuneniveauet eller til institutionsniveau. Såfremt forhandlingen foregår på et andet niveau, eksempelvis afdelingsniveau, er det hensigtsmæssigt at statistikken udarbejdes på dette niveau.

Tekniske overvejelser

Idéen går på, at der udarbejdes lønstatistisk materiale på det konkrete forhandlingsniveau.

Der eksisterer fx følgende konkrete forhandlingsniveauer:

- Ansatte i en personalekategori i et kontor i en afdeling i en institution/forvaltning (eks. magistre i 2. område i Center for Miljø i Teknik- og Miljøforvaltningen i København).
- Ansatte i en personalekategori på en afdeling i en institution/forvaltning (eks. sosu'ere i den blå afdeling på plejehjemmet Juelsminde).
- Ansatte i en personalekategori i en institution/forvaltning (eks. pædagoger i børnehaven Stenhøj).
- Ansatte i en personalekategori i en delmængde af kommunens institutioner/forvaltninger (eks. hjemmesygeplejersker i område nord og område vest).
- Ansatte i en personalekategori i kommunen (eks. ledere eller halinspektører i Rødovre).
- Ansatte i to eller flere personale-/stillingskategorier i kommunen (eks. fælles DM- og DJØF-forhandlinger i Roskilde).

Med de eksisterende indberetninger vil det ikke være muligt at udarbejde lokale lønstatistikker for samtlige former for forhandlingsniveauer, fx indberetter kommunerne ikke kontorstrukturer i de enkelte afdelinger, jf. første bombe.

Forhandlingsniveauet må i størstedelen af forhandlingerne forventes at svare til enten kommuneniveauet eller til institutionsniveau.

Der eksisterer i Lokale løndata på PC en række muligheder for de enkelte kommuner for at udarbejde lønstatistikker på institutionsniveau enten med udgangspunkt i en funktion i kontoplanen (f.eks. skoleområdet) eller med udgangspunkt i en specifik institution.

Ved underopdeling på institutions-/afdelingsniveau er der mulighed for, at en del personalekategorier forsvinder på grund af den nuværende diskretionsgrænse (mindst 5 fuldtidsstillinger).

P.t. er det ikke teknisk muligt i en arbejdsgang at udarbejde en lokal lønstatistik for flere institutioner sammen, hvor lønstatistikken på en gang er fordelt på institution og overenskomster/stillinger. FLD forventer indenfor et år at kunne udarbejde en teknisk løsning, således at dette er muligt.

Når der foreligger en teknisk løsning, findes der imidlertid fortsat en række problemer forbundet med udarbejdelse af lønstatistikker på forhandlingsniveau.

Det skal bemærkes, at det påførte kontonummer for institutionen ikke altid stemmer overens med det indberettede kontonummer for den enkelte ansatte. Hvilket må antages at være udtryk for, at det påførte kontonummer for institutionen og det indberettede kontonummer for den enkelte ansatte ikke anvendes i kommunen til samme formål.

Det skal videre bemærkes, at den enkelte kommunes organisationsstruktur løbende ændres, fx som følge af en sammenlægning/opsplitning af institutioner eller som følge af, at opgaver i en institution overflyttes til en anden institution. I en lønudviklingsstatistik vil der således ikke være 100 procent overensstemmelse mellem indholdet i en kodning for en institution i primo- og i ultimomålingen.

På den ene side må det forventes at være relativt ressourcekrævende løbende at ajourføre kodningen af kommunernes forskellige forvaltningsområder og institutioner. På den anden side må anvendelse af kodningen i udarbejdelsen af lokale lønstatistikker forventes at medføre, at kommunerne har fokus på at sikre, at kodningen afspejler den aktuelle virkelighed.

Tilsvarende vil forhandlingsstrukturen også løbende ændres. Et år bliver forhandlingerne fx gennemført på kommunalt niveau og næste år på institutionsniveau.

På det regionale område er det aftalt at det statistiske materiale udarbejdes på forhandlingsniveau suppleret med oplysninger på hhv. (evt. center-,) institutions-, og regionsniveau.

6. Ændring af diskretionsgrænsen på 5 fuldtidsstillinger

Eksisterende bestemmelse

Det fremgår af § 2, stk. 1, bl.a. ”Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.”

Beskrivelse af idéen

Anvendeligheden af denne del af aftalen vil øges for de små faggrupper såfremt diskretionsgrænsen nedsættes.

Tekniske overvejelser

Hidtil har der som udgangspunkt været sammenfald mellem aftalens bestemmelser (§ 2, stk. 1) og de kommunefordelte tabeller, som der er åbnet mulighed for at danne i FLD's rapportgenerator LOPAKS. LOPAKS er offentligt tilgængelig. Det er en selvstændig overvejelse, om der i de statistikker, som udarbejdes til brug for de lokale forhandlinger, er videre mulighed for videregivelse af data, end der er i de statistikgeneratorer, som er offentligt tilgængelige.

Såfremt de lokale lønstatistikker skal være offentligt tilgængelige, og stilles til rådighed gennem FLD's rapportgenerator LOPAKS, er det nødvendigt med en diskretionsgrænse, hvilket følger af Datatilsynets godkendelse af FLD's virksomhed. Denne tilsiger, at FLD's virksomhed udelukkende skal finde sted i videnskabelig eller statistisk øjemed. Datatilsynets godkendelse nævner dog ikke en fast størrelse på en diskretionsgrænse.

Det kan oplyses, at i en offentligt tilgængelig internetbaserede statistikgenerator som f.eks. Personalestyrelsen's forhandlingsdatabase, som er sammenlignelig med LOPAKS, anvendes en diskretionsgrænse på 3 årsværk. Til sammenligning anvender Danmarks Statistik en diskretionsgrænse på 50 ansættelsesforhold i statistikbanken, som har alment oplysende statistikformål.

Såfremt de lokale lønstatistikker ikke skal være offentligt tilgængelige, men alene udarbejdes til brug for parternes fælles forhandling, er der imidlertid ikke noget juridisk til hinder for, at der udarbejdes statistikker uden diskretionsgrænse.

Det skal dog bemærkes, at gennemsnitslønnen for en lille population, som fx en faggruppe i en lokal lønstatistik, vil være meget påvirkelig overfor enkeltindivers anderledes aflønning.

7. Identifikation af institutionstype

Eksisterende bestemmelse

Underopdeling af kommuneniveauet på forskellige institutionstyper er ikke en del af bestemmelserne i den nuværende aftale.

Beskrivelse af idéen

Indgåelsen af en række fællesoverenskomster, fx mellem KL, FOA, BUPL og SL, stiller nye krav til lønsstatistikken. Idéen går på, at det bliver muligt at identificere institutionstypen med henblik på dermed at få identificeret de grupper, hvis løn skal forhandles af de respektive forhandlingsberettigede parter.

Tekniske overvejelser

Institutionstyper kan identificeres via Indenrigs- og Sundhedsministeriets kommunale kontoplan.

I forbindelse med FLD's udarbejdelse af institutionsopdelingen anføres en (hoved)funktionskode i henhold til kontonumrene i den kommunale kontoplan.

Der eksisterer i Lokale løndata på PC mulighed for, at de enkelte kommuner kan udarbejde lønstatistikker på institutionsniveau med udgangspunkt i en funktion i kontoplanen (f.eks. skoleområdet).

Hvis der tages udgangspunkt i en funktion i kontoplanen, skal der i programmet "Lokale Løndata på PC" først afgrænses til den ønskede rapporttype og herefter afgrænses til "institutioner" eller "institutioner og afdelinger".

Hvis der vælges "institutioner" vises rapporten således, at der for hver hovedfunktion/funktion oplistes de institutioner, som hører under denne hovedfunktion/funktion.

Hvis der vælges "institutioner og afdelinger" vises rapporten således, at der for hver hovedfunktion/funktion i kontoplanen oplistes de institutioner, underopdelt i afdelinger, som hører under denne hovedfunktion/funktion.

Der foretages ikke yderligere opdelinger for institutionen, hvorved statistikken ikke er underopdelt på overenskomster og/eller stillinger.

Ved underopdeling på institutions-/afdelingsniveau er der mulighed for at en del personalekategorier forsvinder på grund af den nuværende diskretionsgrænse (mindst 5 fuldtidsstillinger).

P.t. er det ikke teknisk muligt i en arbejdsgang at udarbejde en lokal lønstatistik for flere institutioner sammen, hvor lønstatistikken på en gang er fordelt på institution og overenskomster/stillinger. FLD forventer indenfor et år at kunne udarbejde en teknisk løsning, således at dette er muligt.

Det skal bemærkes, at det påførte kontonummer for institutionen ikke altid stemmer overens med det indberettede kontonummer for den enkelte ansatte. Dette antages dels at være udtryk for at det indberettede kontonummer for den ansatte anvendes i kommunen i henhold til økonomisystemet eller lønkonteringsystemet, dels at en del ansatte bliver indberettet med det mest benyttede udkonterings kontonummer.

FLD vil vedligeholde dette institutionsregister på baggrund af de indberettede oplysninger i udtrækket og de oplysninger, der forefindes på kommunernes hjemmesider mv. Kvaliteten af vedligeholdelsen er baseret på, at de bagvedliggende oplysninger ikke skifter værdi eller anderledes udtrykt, at den samme kode ikke har flere betydninger. Desuden fordrer det, at brugeren reagerer, såfremt afgrænsningen eller opbygningen ikke svarer til det forventede.

8. Nemt at tilvejebringe

Eksisterende bestemmelse

Ideen knytter an til aftalens § 2, stk. 1, følgende passus

”(...) Til brug for de lokale lønforhandlinger foranlediger kommunen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, der udarbejdes mindst én gang om året.”

Beskrivelse af idéen

Hensigten er at minimere de administrative byrder ved at tilvejebringe og øge tilgængeligheden til det aftalte lønstatistiske materiale. Dette kan fx gøres ved, at

- a) statistikkerne kan trækkes fra FLD's hjemmeside (LOPAKS)
- b) statistikkerne kan trækkes fra Lokale Løndata på PC.

Denne idé rykker ikke ved kommunens forpligtelse vedr. fremskaffelse af statistikker.

Tekniske overvejelser

Via FLD's hjemmeside og Lokale Løndata på PC er det muligt at udarbejde de statistikker, som står nævnt i den nuværende "Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger" på både landsniveauet og kommuneniveauet. Udarbejdelsen af disse statistikker skal dog foretages enkeltvis, hvorfor der ligger noget arbejde i statistikdokumentationen.

For at simplificere muligheden for at udarbejde statistikker kunne FLD etablere muligheden for at trække et samlet antal statistikker på landsniveau for den ønskede personalegruppe via FLD's hjemmeside, og det samme kunne etableres for kommuneniveauet. Derved vil de statistikker, som ligger i den nuværende aftale kunne udarbejdes via 2 træk i modsætning til de mange træk, der skal udarbejdes for nærværende. Det er ikke med den nuværende tekniske opbygning muligt at udarbejde statistikker på landsplan og på kommuneplan i samme arbejdsgang.

Ad a.

Ifølge denne idé har kommunerne fortsat forpligtelse vedr. fremskaffelse af statistikker. Men ifølge idéen vil forpligtelsen kunne betragtes som opfyldt, såfremt kommunen leverer data, således at FLD kan udarbejde og offentliggøre de aftalte lønstatistikker på FLDs hjemmeside fx som en særskilt tabel i LOPAKS. Det er p.t. ikke teknisk muligt at offentliggøre lokale lønstatistikker på institutions-/forhandlingsniveau i LOPAKS.

Ad b.

De kommuner, som abonnerer på Lokale løndata på PC, har allerede mulighed for at udarbejde det lønstatistiske materiale, som følger af den eksisterende aftale, dog jf. de indledende

bemærkninger om det omstændelige i arbejdsprocessen. En mulighed for at lette arbejdsbyrden kunne være, at den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, får mulighed for at abonnere på en organisationsrettet udgave af Lokale Løndata på PC med adgang til data for den eller de grupper, der forhandles for. Evt. følsomme data skal krypteres.

9. Udlevering til TR/den forhandlingsberettigede part

Eksisterende bestemmelse

§2, stk. 1: Til brug for de lokale forhandlinger foranlediger kommunen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale

...

§2, stk. 2: Hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i forhandlingerne, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten

Beskrivelse af idéen

Der ønskes en præcisering af, hvem der skal modtage materialet, og dermed en præcisering af den forhandlingsmodpart, som er nævnt i § 2.

Det statistiske materiale skal udleveres til forhandlingsmodparten, det vil sige medarbejderrepræsentanten eller en anden lokal repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, som varetager forhandlingen.

Tekniske overvejelser

Det skal præciseres, at ”det i aftalen definerede statistiske materiale skal udleveres til forhandlingsmodparten, det vil sige til den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation.” samt at § 2, stk. 2 formuleres således: ”Hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i forhandlingerne, skal en kopi af denne udleveres til den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, som varetager forhandlingen.”

10. Udlevering i god tid

Eksisterende bestemmelse

Det fremgår af § 2, stk. 1 at ”Til brug for de lokale lønforhandlinger, der udarbejdes mindst én gang om året.”

Beskrivelse af idéen

Med henblik på at sikre en god lokal lønforhandling, hvor begge parter har haft god tid til forberedelse og til at orienteres sig i det tilgrundliggende materiale, foreslås det, at der aftales en klar tidsgrænse for udlevering af statistikgrundlaget, f.eks. 4 uger før kravsudveksling.

Tekniske overvejelser

Tidsgrænsen kan selvfølgelig aftales til anden frist end 4 uger før kravsudveksling.

Det skal præciseres, at ”det i aftalen definerede statistiske materiale skal udleveres senest (den aftalte tidsgrænse).”

11. Krav til udleveringsformat

Eksisterende bestemmelse

Krav til udleveringsformat er ikke en del af bestemmelserne i den nuværende aftale.

Beskrivelse af idéen

Med henblik på at sikre en god lokal lønforhandling, hvor begge parter har haft god tid til forberedelse og til at orientere sig i det tilgrundliggende materiale, foreslås det, at der aftales et udleveringsformat (f.eks. regnearket excel) med henblik på, at statistikgrundlaget lettest muligt kan anvendes til de forberedende beregninger.

Tekniske overvejelser

Der skal tages hensyn til, at ikke alle (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation har pc-adgang og/eller har kendskab til at anvende regneark. Derfor skal det som minimum sikres, at repræsentanten på anmodning har adgang til udskrift af det i aftalen definerede statistiske materiale.

12. Opgørelse af lokalløn

Eksisterende bestemmelse

Forslaget knytter an til aftalens § 2, stk. 1, nedenstående passus:

”(...) Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndele (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension). Tillægsdelene skal kunne fordeles på centralt og lokalt aftalte tillæg (...)

Beskrivelse af idéen

”Decentrale tillæg” er FLD lønstatistikens opgørelse af størrelsen af den lokalt aftalte løn. Der kan peges på flere problemstillinger i forhold til, hvor præcis denne opgørelse af lokalløn er, herunder i forhold til at opgøre hvor stor en andel af den samlede løn, den lokalt aftalte løn udgør.

Ideen omhandler, at lønstatistikens begrænsninger tydeliggøres.

Tekniske overvejelser

Lønstatistikens begrænsninger i forhold til opgørelse af størrelsen af den lokalt aftalte løn kan tydeliggøres fx ved at parterne i fællesskab med FLD udarbejder en vejledning i hvilke forhold, der skal tages højde for, når man ønsker at opgøre størrelsen af den lokalt aftalte løn.

Efter KL's opfattelse er der mindst følgende 3 problemstillinger forbundet med opgørelsen af størrelsen af den lokalt aftalte løn:

- For visse personale/stillingsgrupper med bestemte lønbestemmelser bliver lokalt løn ikke nødvendigvis optalt som decentrale tillæg i lønstatistikken. I lønstatistikken optælles grundlønninger altid som centralt aftalt. Men for visse grupper – fx leder/ml.leder/specialister på kontorområdet – fastlægges grundlønnen lokalt. Det samme gør sig gældende for Sundhedskartellets ledere. Overenskomsten indeholder et antal grundlønninger, men indeholder ikke bestemmende kriterier for, hvornår der skal ske indplacering på den ene eller den anden grundløn. Løndelen decentrale tillæg undervurderer således størrelsen af lokalt aftalt løn for visse stillingsgrupper.
- Afhængig af hvordan lokalt aftalte lønforbedringer indberettes i lønanvisningen, vil løndelen decentrale tillæg kunne overvurdere størrelsen af lokalt aftalt løn. Det vil fx kunne ske, hvis der lokalt indgås en lønaftale, som forøger et centralt fastsat tillæg. I de tilfælde, hvor denne lønforbedring indberettes i lønsystemet ved en forøgelse af det eksisterende centralt aftalte tillæg, vil hele tillægget blive indberettet og optalt som decentralt tillæg i FLDs lønstatistik. Løndelen decentrale tillæg overvurderer således størrelsen af lokalt aftalt løn for visse ansatte.
- Lønstatistikens opdeling på løndelev betyder, at opgørelsen af lokalt aftalt løn ikke indeholder hverken pensionsværdi, værdi i forhold til feriegodtgørelse/særlig feriegodtgørelse eller afledet værdi i forhold til genebetalinger (for en række overenskomstgrupper er genebetalinger lønafhængige). Hvis løndelen decentrale tillæg sættes i forhold til den samlede løn, vil det således indebære en undervurdering af andelen af lokalløn.

13. Opdeling på anciennitet

Eksisterende bestemmelse

Opdeling efter anciennitet er ikke en del af bestemmelserne i den nuværende aftale. Men idéen knytter an til aftalens § 2, stk. 1, denne passus: "(...) Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndelev. Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn."

Beskrivelse af idéen

Anciennitet er en betydende faktor i flere overenskomster, og anciennitetsfordeling vurderes derfor at være en relevant fordelingsvariabel i en lokal lønstatistik. Med henblik på at sikre et rimeligt datagrundlag i de enkelte celler foreslås anciennitetsintervaller.

Tekniske overvejelser

Anciennitet og erfaring kan henføres til forskellige forhold i aftaler og overenskomster. Der kan f.eks. være tale om ansættelsesanciennitet mhp. beregning af jubilæumsdatoer, pensionsanciennitet, hvor der er taget hensyn til evt. karensbestemmelser og lønanciennitet, som f.eks. anvendes til grupper på gammel anciennitetsløn og til grupper, som er omfattet af centralt aftalt kvalifikationsløn eller garantiløn. I denne sammenhæng refereres til lønanciennitet.

Det er p.t. ikke muligt at opdele efter anciennitet for alle grupper, pga. at der ikke er pålidelige anciennitetsoplysninger for alle personale/stillingsgrupper. Det må imidlertid forventes, at en opdeling efter anciennitet, vil medvirke til, at de indberettede anciennitetsoplysninger bliver

mere pålidelige, idet de ”bruges til noget”. Alternativt til en anciennitetsfordeling kan populationerne opdeles i aldersgrupper.

Det er ikke muligt at arbejde med samme anciennitets- /aldersgruppeinddeling for alle personale/stillingsgrupper, dels pga. forskelle i faggruppernes lønmodeller, og dels fordi der kan være lokale forskelle mht. hvilke gruppeinddelinger, der er meningsfulde. En mulighed er derfor at lade det være op til parterne – lokalt eller centralt - at definere de intervaller, som skal fremgå af statistikken. Muligheden kan evt. suppleres af, at der i Lokale Løndata på PC anføres de evt. overenskomstaftalte relevante intervaller. Afhængig af personalegruppens størrelse, kan intervallerne dog blive så små, at der ikke vil være tilstrækkeligt med ansatte til, at statistikens diskreionsgrænse på 5 fuldtidsstillinger er opfyldt.

14. Opgørelser på personer

Eksisterende bestemmelse

Det fremgår indirekte af § 2, stk. 1, at statistikken skal opgøres på fuldtidsstillinger, jf. bestemmelsen ”*Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.*”

Beskrivelse af idéen

Med henblik på at kunne udarbejde lønstatistikker opgjort på personer (som supplement til fuldtidsstillinger) og idet der hidtidigt som udgangspunkt har været sammenfald mellem aftalens bestemmelser (§2, stk. 1) og de kommunefordelte tabeller, som der er åbnet mulighed for at danne i FLD’s rapportgenerator LOPAKS, skal det foreslås, at statistikkerne ligeledes kan baseres på personer.

Tekniske overvejelser

P.t. er der via LOPAKS adgang til opgørelser fordelt på køn og på alder samt opgørelser af personaleomsætning og af beskæftigelsesgrader, opgjort på personer.

Ved de lokale lønforhandlinger vil det dog være hensigtsmæssigt at tage udgangspunkt i lønstatistikker opgjort på fuldtidsstillinger, fordi statistikker alene opgjort på personer kan give et misvisende billede.