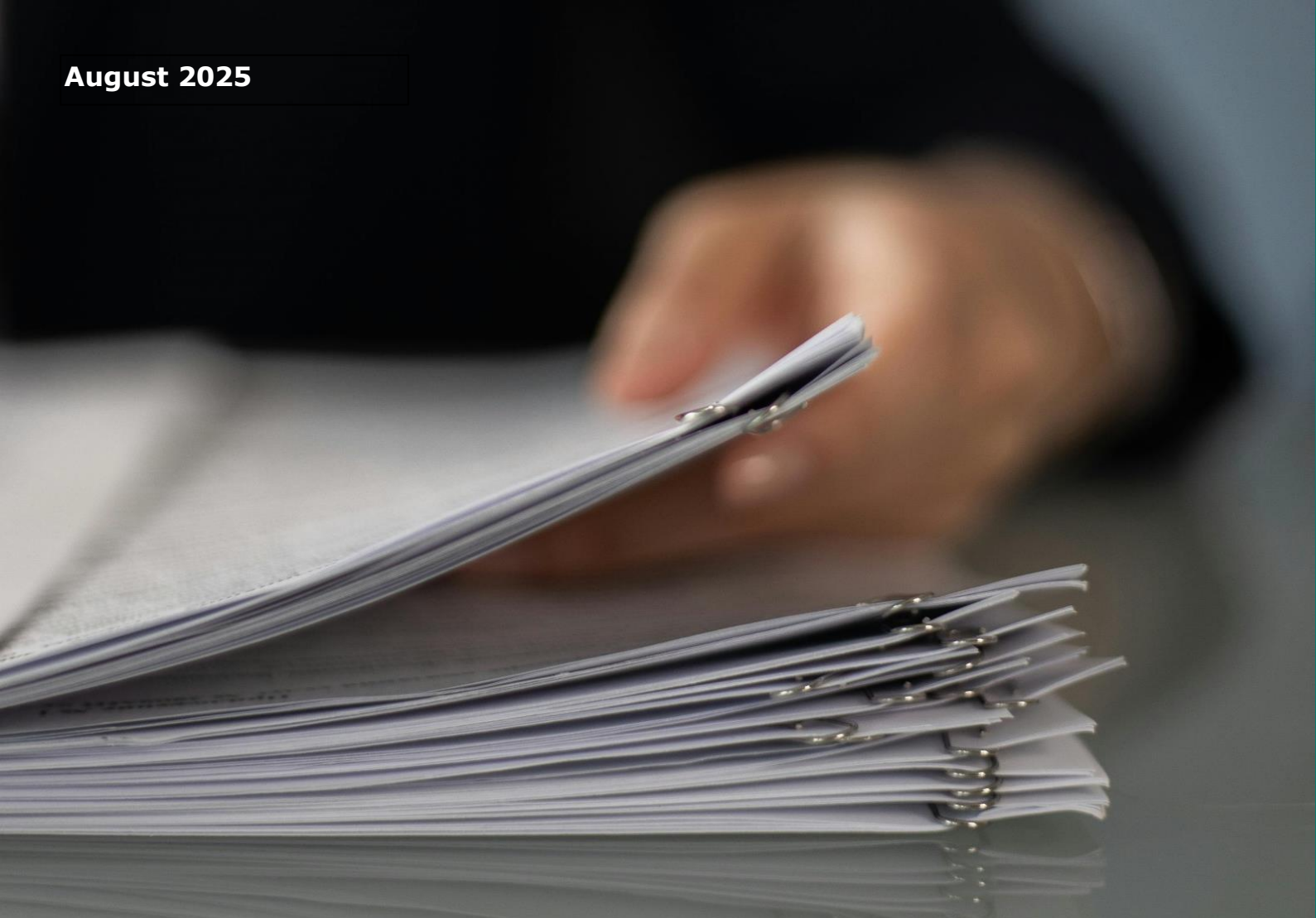


August 2025



UDVALG FOR VEJE TIL MERE BÆREDYGTIG OG FLEKSIBEL LØNDANNELSE I KOMMUNERNE

Samlet afrapportering fra udvalgets arbejde



Indhold

Kommissorium for udvalgets arbejde	Side 1
Opsamlinger fra møderne afholdt i udvalget	Side 5
24-09-24 Indledende møde	7
29-10-24 Rammerne for udvalgets arbejde	8
26-11-24 Lokal løndannelse	9
16-12-24 Central løndannelse	11
07-02-25 Lokal løndannelse	13
18-03-25 Central løn og redskaber	15
23-04-25 Redskaber og rammerne for afrapportering	17
23-05-25 Lokal løn, survey og afsluttende møde	18
Data udarbejdet til udvalgets arbejde	Side 21
<i>Datasæt (KL, Forhandlingsfællesskabet, AC):</i>	21
<i>Som en del af udarbejdelsen af datasættet er der trukket data for alle stillingsgrupper på det kommunale område.</i>	
	22
– Lokallønsprocent alle 2011-2023	23
– Ændring i lokallønsprocent for de 10 største overenskomstgrupper 2011-2023	24
– Ændring i lokallønsprocent for de 10 største stillinger 2011-2023	25
– Ændring i lokallønsprocent for udvalgte mindre stillinger 2011-2023	26
– Lokallønsprocent fordelt på kommuner for året 2023	30
– Spredning i lokalløn for de 10 største overenskomstgrupper sep. 2024	31
– Spredning i lokalløn for de 10 største stillinger sep. 2024	32
– Spredning i lokalløn for udvalgte mindre stillinger sep. 2024	34
– Bruttoløn, nettoløn og lokalløn, gennemsnit kommunal medarbejder 2011-2023	35
– Ændringer i bruttoløn, gennemsnit 10 største overenskomstgrupper 2011-2023	36
– Ændringer i nettoløn, gennemsnit 10 største overenskomstgrupper 2011-2023	37
– Ændringer i bruttoløn, gennemsnit 10 største stillinger 2011-2023	38
– Ændringer i nettoløn, gennemsnit 10 største stillinger 2011-2023	39
– Ændringer i bruttoløn, gennemsnit udvalgte mindre stillinger 2011-2023	40
– Ændringer i nettoløn, gennemsnit udvalgte mindre stillinger 2011-2023	42
– Spredning i bruttoløn for de 10 største overenskomstgrupper sep. 2024	43
– Spredning i bruttoløn for de 10 største stillinger sep. 2024	44
– Spredning i bruttoløn for udvalgte mindre stillinger sep. 2024	45
– Udvælgelse og dataark	

<i>Baggrundsmateriale (Forhandlingsfællesskabet):</i>	51
– Fordeling af den samlede forhandlingsøkonomi og prisskøn OK89 – OK24	52
– Overblik generelle forlig OK89 – OK24 (tabel)	53
– Detaljeret overblik, aftaleresultater og skønnede udmøntninger fra reguleringsordning OK89 – OK24	54
– Overblik anvendelse af varigt ATP-provenu OK11 – OK24	58
– Reguleringsordningen på det kommunale og regionale område – historisk set	59
– Skønnet og faktisk udmøntning reguleringsordningen OK05 – OK24	66
– Danmarks Statistik implicitte lønindeks, korrektion af lønudviklingen i reguleringsordningen, beregnet reststigning OK05 – OK24	67
– Kvartalsvise årsstigninger i forbrugerpriser og i standardberegnet lønindeks for kommuner og regioner 2017 – 2024	71

Baggrundsnotater

Side 73

Bidrag til udvalgets arbejde udarbejdet og fremlagt af Forhandlingsfællesskabet

– Gennemsnits- og udmøntningsgarantierne	73
– Kortlægning af lønmodeller i kommuner og regioner	87
– Stillingsgrupper og lokallønsandel fordelt på lønmodeller	91
– Udviklingen i den lokale løndannelse i kommunerne og regioner siden 2010 – status november 2024	99
– ”Startkapital” ved overgang til lokal løndannelse	125

Survey om lokal løndannelse i kommunerne (Epinion)

Side 135

Redskabskasser

Side 177

– Beskrivelser af redskaber (KL)	179
– Beskrivelser af redskaber (Forhandlingsfællesskabet)	203
– Beskrivelser af redskaber (Akademikerne)	263

Lønssystemer i det kommunale

– historik, positioner og perspektiver for udvikling

Side 291

Oplæg fra Mikkel Mailand, forskningsleder ved forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS), Københavns Universitet

Oplæg i forbindelse med politisk midtvejsmøde 13. marts 2025

Bilag

Høgedahl, Laust (april 2025): "Nordiske erfaringer med løndannelsen i den offentlige sektor"

Laust Høgedahl, lektor ved institut for Politik og Samfund, Aalborg Universitet

Rapporten er udarbejdet i regi af det separate fællesudvalg på tværs af de offentlige områder

Kommissorium

Udvalg om veje til mere dynamisk og fleksibel løndannelse i kommunerne

Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 danner grundlag for udvalgets arbejde. Af trepartsaftalen fremgår:

Bæredygtig og fleksibel offentlig løndannelse

Aftaleparterne er enige om, at en bæredygtig og fleksibel løndannelse er overenskomstparternes ansvar inden for rammerne af den samfundsøkonomiske udvikling.

Overenskomstparterne forpligter sig til, at den offentlige løndannelse skal understøtte:

- *transparens om lønninger og løndannelsen, herunder ift. overenskomstparternes afvejninger, valg og prioriteringer,*
- *tilpasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder at afhjælpe rekrutteringsudfordringer*
- *at lønningerne står i rimeligt mål til de ansattes kvalifikationer, erfaring, indsats og opgaver, og hensigtsmæssige lønrelationer mellem den offentlige og private sektor, og endeligt,*
- *at de offentlige institutioner og den offentlige sektor som helhed kan løfte sine opgaver.*

Overenskomstparterne tager et fælles ansvar for at udvikle og forandre løndannelsen i kommuner og regioner, så den bliver mere bæredygtig og fleksibel. Overenskomstparterne er enige om at øge brugen af lokal løndannelse og give mulighed for at styrke ledelses- og rekrutteringsmulighederne lokalt. I forlængelse heraf forpligter overenskomstparterne sig i kommuner og regioner fra og med næstkommende overenskomstforhandling efter 2024 at øge brugen af bæredygtig og fleksibel løndannelse, herunder lokalløn, rekrutteringspuljer og organisationspuljer. Den bæredygtige og fleksible løndannelse skal have særlig fokus på at understøtte tilpasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder afhjælpe strukturelle rekrutteringsudfordringer nationalt og lokalt.

Overenskomstparterne noterer sig, at ovenstående ikke ændrer på, at det inden for rammerne af den danske model er muligt at fremsætte krav om og aftale en lønfremgang, der sikrer en reallønsudvikling.

I 2030 drøfter overenskomstparterne, hvordan der i fremtiden kan sikres en bæredygtig og fleksibel løndannelse.

Aftaleparterne er enige om, at der herudover udmøntes 1,0 mia. kr. fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår i de næstkommende overenskomstforhandlinger efter 2024 til bæredygtig og fleksibel løndannelse. Hovedparten af disse midler udmøntes decentralt som lokalløn med henblik på at forbedre rekrutterings- og fastholdelsessituationen lokalt. Heraf udmøntes 0,65 mia. kr. i kommunerne og 0,35 mia. kr. i regionerne.

[...]

Aftaleparterne er enige om, at der efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i 2024 nedsættes et udvalg på hvert af de offentlige arbejdsgiverområder bestående af repræsentanter fra

overenskomstparterne. Udvalgene skal frem mod næstkommende overenskomstforhandlinger drøfte veje til en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse, herunder:

- fremtidige garantiordninger, der understøtter en fleksibel løndannelse,
- muligheder for øget brug af lokalløn, og
- muligheder for at bruge den centrale overenskomstramme til at adressere specifikke hensyn, herunder rekruttering.

I et separat fællesudvalg vil der blive foretaget erfaringsudveksling og gensidig inspiration mellem de tre offentlige aftaleområder.

Drøftelserne afsluttes senest medio 2025 med henblik på, at drøftelserne bæres ind i næstkommende overenskomstforhandlinger på hhv. det statslige, kommunale og regionale område. Der afsættes 3 mio. kr. årligt i 2024 og 2025 til dette formål.

Parterne konstaterer, at der på statens område i OK21 er aftalt et fælles projekt om videreudvikling af statens nye lønsystemer, der i første fase skal etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten og i anden fase se på, hvordan statens nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles. Parterne er enige om, at projektet fortsætter uafhængigt af nedsættelsen af udvalget, og at erfaringer og resultater fra projektet i relevant omfang kan indgå i vidensgrundlaget for udvalgets arbejde.

Organisering, proces og output

Mellem KL og Forhandlingsfællesskabet fastsættes en møderække frem mod sommeren 2025, hvor udvalgets arbejde afsluttes. Der afholdes i perioden fra september 2024 – juni 2025 6 sekretariatsmøder i udvalget af 2-3 timers varighed. Der afholdes endvidere 2 politiske orienteringsmøder.

Møderækken planlægges ud fra tre overordnede temaer:

- Fleksibel og bæredygtig løndannelse – hvad er det?
- Lokal løn – formål og proces
- Central løn – formål og proces

Temaerne om lokal løn og central løn drøftes over to møder, hvor del 1 som udgangspunkt omhandler overordnet formål, muligheder, historik og udviklingstræk, og del 2 omhandler processer og mere tekniske forhold.

Der kan undervejs inddrages eksterne oplæg til inspiration for drøftelsen.

Møderne afholdes med følgende temaer:

1. Fleksibel og bæredygtig løndannelse
2. Lokal løn del 1
3. Central løn del 1
4. Politisk orienteringsmøde
5. Lokal løn del 2
6. Central løn del 2
7. Afsluttende møde
8. Afsluttende politisk orientering.

Parterne har i fællesskab ansvaret for planlægning, mødemateriale, afholdelse og opsamling på møderne. Parterne aftaler i fællesskab dagsordenen forud for møderne. Der nedsættes en fælles planlægningsgruppe, hvortil hver part udpeger en kontaktperson.

Der udarbejdes ved udvalgsarbejdets afslutning en skriftlig afrapportering, der indeholder materiale fra møderne, opsamlinger mv. Afrapporteringen vil endvidere indeholde en beskrivelse af de forskellige konkrete tiltag mv, som har været drøftet som led i udvalgsarbejdet.

Deltagere

I udvalget deltager:

KL

Kristian Heunicke, direktør
Louise Koldby Dalager, kontorchef
Lisbet Langbjerg Sørensen, kontorchef
Maria Lærke Hansen, teamleder
Gitte Lind Lyngskjold, souschef
Søren Johannessen, chefkonsulent
Trine Dahl Iversen, chefkonsulent
Sofie Pam Jensen, konsulent

Organisationerne i FS

Helle Krogh Basse, Sekretariatschef
Jens Finn Christensen, Socialpædagogerne
Michelle M. Jensen, 3F
Susanne Fagerlund, HK Kommunal
Henrik Würtzenfeld, OAO
Jakob Bang, FOA
Mik Dalsgaard Andreassen, FOA
Henrik Højrup Hansen, LC
Flemming Vinther, BUPL
Louise Kanstrup Petersen, Sundhedskartellet
Tina Groth-Andersen, Danske Bioanalytikere
Sofie Nilsson, Akademikerne
Dorthe Julie Kofoed, Akademikerne
Vibeke Pedersen, Forhandlingsfællesskabet
Nanna Kolze, Forhandlingsfællesskabet

Opsamlinger fra møder i udvalget

24-09-24	Indledende møde
29-10-24	Rammerne for udvalgets arbejde
26-11-24	Lokal løndannelse
16-12-24	Central løndannelse
07-02-25	Lokal løndannelse
18-03-25	Central løndannelse og redskaber
23-04-25	Redskaber og rammerne for afrapportering
23-05-25	Lokal løn, survey og afsluttende møde

Opsamling 1. møde: Udvalg om bæredygtig og fleksibel løndannelse

Dagsorden for 1. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse:

1. Rammesætning for udvalgets arbejde
2. Bordrunde: Fleksibel og bæredygtig løndannelse – hvad er det?
3. Drøftelse på baggrund af bordrunde.
4. Drøftelse af kommende møder, herunder materiale/analyse, der kan understøtte udvalgets arbejde
5. Afrunding

Dato: 30. september 2024

Sags ID: SAG-2024-03210
Dok. ID: 3499432

E-mail: TRDI@kl.dk
Direkte: 3370 3085

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 1

Rammesætning for udvalgets arbejde

Rammer, indhold og proces for udvalgets arbejde blev drøftet.

Fleksibel og bæredygtig løndannelse – hvad er det?

Under bordrunden og den efterfølgende drøftelse blev følgende temaer vendt:

- Forståelsen af fleksibel og bæredygtig løndannelse
- Muligheder og barrierer i det nuværende system ift. dynamisk løndannelse
- Betydningen af legitimitet af løndannelsen
- Betydningen af markedsforhold samt disses påvirkning på løndannelsen
- Betydningen af transparens i løndannelsen
- Retfærdighed i løndannelsen
- Historisk kontekst for udvikling af løndannelsen
- Relation til det private arbejdsmarked og den private lønudvikling

Drøftelse af kommende møder, herunder materiale/analyse, der kan understøtte udvalgets arbejde

Form og indhold på de kommende møder blev drøftet. Parterne udvekslede ønsker til analyser og materiale, der kan understøtte udvalgets arbejde. Der arbejdes videre med plan for de kommende møder i den nedsatte planlægningsgruppe.

Opsamling: 2. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse

Afholdt i HK, mødelokale 1-2
Kl.13.00 – 16.00 den 29. oktober 2024

Dagsorden for 2. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse:

1. Fælles opsamling fra første møde
2. Forhandlingsfællesskabets bud på en plan for det videre arbejde (FF)
3. Beskrivelse af pengestrømme, garantiordninger og data om lokal løndannelse (KL)
4. Møde i det tværgående udvalg med de øvrige offentlige arbejdsgivere
5. Ekstra møde
6. Evt.

Fælles opsamling fra første møde

Den fælles opsamling fra første møde blev godkendt.

Forhandlingsfællesskabets bud på en plan for det videre arbejde (FF)

Forhandlingsfællesskabets bud på en plan for det videre arbejde blev præsenteret og drøftet. Der blev nedsat en mindre arbejdsgruppe, der arbejder videre med planlægning af de kommende møder.

Beskrivelse af pengestrømme, garantiordninger og data om lokal løndannelse (KL)

KL havde inden mødet fremsendt to papirer om hhv. pengestrømme og garantiordninger. Begge fremsendt som udkast. Papirerne blev præsenteret og drøftet på mødet.

Ift. notatet om pengestrømme blev der vendt:

- Sammenhængen mellem overenskomstforhandlinger og indgåelse af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen
- Kommunernes kompensation for overenskomsten samlet set, på kommune- og institutionsniveau
- Betydning af reststigning og reguleringsordning
- Betydning af ændringer i medarbejdersammensætning

Ift. notatet om garantiordninger blev der vendt:

- Bemærkninger til det fremsendte notat. Det blev aftalt at udarbejde en revideret version, herunder med opdatering ift. historik og formål med indførelse af garantiordningerne og betydningen af garantiordninger i det nuværende system.

Der var ikke muligt at fremsende data om lokal løndannelse inden mødet og derfor blev dette ikke drøftet.

Møde i det tværgående udvalg med de øvrige offentlige arbejdsgivere

Parterne vendte det kommende 1. møde i det tværgående udvalg. Der blev vendt ord om den fælles status på mødet og den arbejdsgruppe, der forventes nedsat. Det blev aftalt, at KL som udgangspunkt redegør for status for arbejdet i det kommunale lønudvalg.

Ekstra møde

Der blev aftalt et ekstra møde i udvalget den 26. november kl.15–17.30, hvor emnet er lokal løn.

Opsamling: 3. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse

Afholdt i KL, mødelokale 2-1+2
KL.15.30 – 17.30 den 26. november 2024

Dagsorden for 3. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse:

1. Fælles opsamling fra sidste møde 29. oktober 2024 samt møde i det tværgående fællesudvalg den 18. november 2024
2. Oplæg og drøftelse: Lokal løndannelse – muligheder og barrierer, herunder i relation til *transparens, tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet og understøttelse af opgaveløsningen*. Indledes af korte oplæg på 3-5 min fra hhv. KL, HK, LC, FOA og AC.
3. Kort præsentation af datamateriale
4. Drøftelse: Betydningen af lokal løndannelse som en del af lønmodellerne
5. Drøftelse: Garantiordninger og lokal løn
6. Drøftelse: Mulige redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig lokal løndannelse set op mod *tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet og understøttelse af opgaveløsningen*.
7. Arbejdet frem mod de næste møde
8. Evt.

Fælles opsamling fra andet møde

Den fælles opsamling fra mødet blev godkendt. Der blev udvekslet ord om mødet i det tværgående udvalg.

Oplæg og drøftelse: Lokal løndannelse – muligheder og barrierer, herunder i relation til *transparens, tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet og understøttelse af opgaveløsningen*

Drøftelsen blev indledt af korte oplæg fra hhv. KL, HK, FOA og AC. Parterne drøftede herefter muligheder og udfordringer i den lokale løndannelse på baggrund af oplæggene, herunder:

- Intention og incitamenter for lokal løndannelse.
- Betydningen af legitimitet, herunder både legitimitet inden for systemet og ekstern legitimitet.
- Samspil mellem lokal løn og finansiering.
- Procedurer og diskussionstemaer lokalt.
- Gennemsigtighed i fordeling og betydningen af tydelighed omkring argumentation for fordeling.
- Garantiernes virkning.
- Betydning af forskelle i organisering og opgaveløsning.
- Tillidsrepræsentanternes rolle.

Kort præsentation af datamateriale

Det medsendte datamateriale fra hhv. KL og FF blev præsenteret. Det blev aftalt, at der frem mod de kommende møder blev nedsat en teknisk gruppe med deltagelse af både KL, FF og AC, der skal se på data.

Betydningen af lokal løndannelse som en del af lønmodellerne

Bilag om forskellige lønmodeller blev præsenteret af FF, hvorefter der var en kort drøftelse om betydningen af forskellige lønmodeller i forhold til lokal løndannelse.

Det blev aftalt, at notatet opdateres med informationer om, hvilke faggrupper der er omfattet af hvilke lønmodeller.

Garantiordninger og lokal løn

Bilag om garantiordninger blev præsenteret af FF, hvorefter der var en drøftelse af garantiordningerne, herunder:

- Historik og baggrund for at indføre garantiordningerne
- Sammenhæng til forskellige lønmodeller
- Betydning af forlodsfinansiering
- Betydningen af at kunne følge midler

Mulige redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig lokal løndannelse

Beskrivelsen af forskellige redskaber og modeller som et output fra udvalgets arbejde blev drøftet. KL vil give et bud på beskrivelse af redskaber og modeller til brug for drøftelse på kommende møder.

Arbejdet frem mod næste møde

Der blev vendt ord om forventningerne til det næste møde i udvalget. Det blev aftalt, at den nedsatte planlægningsgruppe går videre med planlægningen af næste møde.

Opsamling - 4. møde i lønudvalg 16.12.24

Afholdt i KL, mødelokale 2-1+2
KL.15.30 – 17.30 den 16. december 2024

Dagsorden for 4. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse:

1. Fælles opsamling fra sidste møde 26. november 2024 (bilag udsendt)
2. Kort præsentation af datamateriale (bilag udsendt) v/KL og organisationerne i FF
3. Bordrunde: Central løndannelse gennem tiden (bilag), herunder:
 - a. Brug af centrale puljer, så som rekrutteringspuljer, puljer til særlige formål, og organisationsmidler.
 - b. Konjunkturernes betydning for løndannelsen, herunder betydningen af reallønssikring og reallønsudvikling
 - c. Forhandlingernes dynamik og betydning for løndannelsen, herunder sammenhængen mellem centrale forhandlinger og organisationsforhandlinger
4. Drøftelse: Mulige redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig løndannelse set op mod *tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet og understøttelse af opgaveløsningen* (bilag – udkast fra KL)
5. Status på det politisk orienteringsmøde
6. Evt.

Fælles opsamling fra andet møde

Den fælles opsamling fra mødet blev godkendt.

Kort præsentation af datamateriale

Hhv. KL og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet præsenterede det fremsendte data. Der var en kort drøftelse samt enighed om, at se på det i fællesskab i den nedsatte arbejdsgruppe om data frem mod næste møde.

Bordrunde

Der var en bordrunde, hvor parterne hver især gav perspektiver på central løndannelse gennem tiden. Der blev blandt andet sat fokus på:

- Prioriteringer af den centrale ramme gennem tiden
- Betydningen af at prioritere lokal løn og organisationsmidler i den samlede økonomiske ramme
- Betydningen af organisationsmidler op imod reallønssikring
- Muligheder og udfordringer i brugen af de nuværende elementer i den centrale ramme
- Betydningen af "bæredygtighed og fleksibilitet" set ift. en centralt aftalt ramme
- Muligheder og udfordringer ift. håndtering af strukturelle problemstillinger i centralt aftalt ramme, herunder en drøftelse af det statistiske grundlag for rekrutteringsudfordringer
- Kommunernes finansiering af overenskomstresultatet

Mulige redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig lokal løndannelse

KL havde fremsendt til bud på en skabelon til at beskrive forskellige redskaber op imod hhv. tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet og understøttelse af opgaveløsningen. KL præsenterede det fremsendte.

Der var en drøftelse om formen på skabelonen og redskabernes indbyrdes hierarki og anvendelse. Det blev aftalt, at redskaberne drøftes igen på kommende møde.

Status på det politiske orienteringsmøde

Der blev vendt ord om det politiske statusmøde.

Opsamling – 5. møde i lønudvalg 07.02.25

Afholdt i KL, mødelokale 1-1+2
Kl. 9 – 12 den 7. februar 2025

Dagsorden for 5. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse:

- 1) Præsentation og drøftelse af fælles data
- 2) Pengestrømme og økonomiske rammer, herunder perspektiver fx ift.:
 - a) Hensyn ift. nye garantiordninger - hvad skal de kunne?
 - b) Hensyn til at kunne følge pengestrømme
- 3) Praxis og procedurer, herunder perspektiver fx ift.:
 - a) Procedurer for udmøntning af lokal løn, herunder tvisteløsningssystem
 - b) Forhåndsftaler, gruppevise aftaler, individuelle aftaler

Det planlægges at gennemføre en survey om lokal løndannelse samt en ekstra drøftelse om emnet på bagkant deraf. Punkt 3. er derfor ikke tænkt som en udtømmende drøftelse, men en mulighed for at udveksle foreløbige perspektiver.

- 4) Redskaber til bæredygtighed og fleksibilitet løndannelse set op mod tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet, transparens og understøttelse af opgaveløsningen. KL præsenterer nye bud.
- 5) Politisk statusmøde den 13. marts
- 6) Næste møde
- 7) Evt.

Bilag:

- UDKAST: Fælles opsamling 4. møde
- Datamateriale (fælles)
- Genfremsendelse: FF's papir om garantiordninger
- Udkast: Bud på redskabsbeskrivelser (KL)
- Stillingsgrupper og lokal løn fordelt på lønmodeller (FF)

Fælles opsamling fra andet møde

Den fælles opsamling fra mødet blev godkendt.

Kort præsentation af datamateriale

KL præsenterede det fælles datamateriale, herunder valg om afgrænsninger.

Der var efterfølgende en kort drøftelse om data, sammensætningseffekter og forskellige udviklinger indenfor grupper over tid.

Dato: 6. marts 2025

Sags ID: SAG-2024-03214
Dok. ID: 3552146

E-mail: TRDI@kl.dk
Direkte: 3370 3085

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2

Pengestrømme og økonomiske rammer, herunder perspektiver fx ift. 1) hensyn ift. nye garantiordninger – hvad skal de kunne? 2) Hensyn til at kunne følge pengestrømme

Forhandlingsfællesskabet præsenterer det fremsendte notat om stillingsgrupper og lokal løn fordelt på lønmodeller.

Der var efterfølgende en drøftelse af:

- Lønudvikling over tid for forskellige grupper
- Betydningen af sammensætningseffekter samt udfasning/omlægning af tillæg i overenskomsterne
- Forskel i lønspredningen, herunder ift. det private arbejdsmarked

Udvalget drøfter herefter garantiordningerne og lokal løndannelse, herunder:

- Forskellige hensyn ift. nye garantiordninger
- Sammenhængen mellem garantiordninger og forlodsfinansiering
- Flexibiliteten i lokal løndannelse kontra central løndannelse
- Statistiske mulighed i at opgøre og følge lokal løn

Praksis og procedurer, herunder perspektiver fx ift. 1) Procedurer for udmøntning af lokal løn, herunder tvisteløsningssystem og 2) Forhåndsftaler, gruppevisse aftaler, individuelle aftaler

Udvalget drøftede blandt andet:

- Procedurer omkring nyansættelser
- Procedurer og hhv. A- og B-sidens erfaringer med de årlige lønforhandlinger
- Betydningen af niveau-systemet
- Oplysninger i forbindelse med de lokale lønforhandlinger
- Lønpolitiske drøftelser i den enkelte kommune
- Betydningen af forskelle grupper/områder imellem
- Fordele og ulemper ved forhåndsftaler kontra individuelle aftaler på forskellige områder

Redskaber til bæredygtighed og fleksibilitet løndannelse set op mod tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet, transparens og understøttelse af opgaveløsningen. KL præsenterer nye bud.

KL havde fremsendt et opdateret bud på en række forskellige redskaber op imod hhv. tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet og understøttelse af opgaveløsningen. KL præsenterede det fremsendte.

Der var efterfølgende en drøftelse af den videre proces med at beskrive redskaber. Det aftales, at parterne hver især bidrager med opdaterede eller nye redskaber til næste møde.

Politisk statusmøde den 13. marts

Parterne vendte kort dagsordenen for det politiske midtvejsmøde den 13. marts.

Dato: 6. marts 2025

Sags ID: SAG-2024-03214
Dok. ID: 3552146

E-mail: TRDI@kl.dk
Direkte: 3370 3085

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2

Udvalg om bæredygtig og fleksibel løndannelse

Opsamling – 6. møde

Central løndannelse – 2

Afholdt i KL, mødelokale 1-1+2
Kl. 13 – 16 den 18. marts 2025

Dagsorden for 6. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse:

- 1) Fælles opsamling fra sidste møde 7. februar 2025 (bilag udsendt)
- 2) Politisk statusmøde den 13. marts
- 3) Mulige redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig løndannelse set op mod tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet, transparens og understøttelse af opgaveløsningen
- 4) Opsamlende drøftelse af perspektiver på central løndannelse ift. en mere fleksibel og bæredygtig løndannelse, herunder fx:
 - a. Brug af centrale puljer, så som rekrutteringspuljer, puljer til særlige formål, og organisationsmidler.
 - b. Konjunkturernes betydning for løndannelsen, herunder betydningen af reallønssikring og reallønsudvikling
 - c. Forhandlingernes dynamik og betydning for løndannelsen, herunder sammenhængen mellem centrale forhandlinger og organisationsforhandlinger
- 5) Evt.

Bilag:

- UDKAST Opsamling fra sidste møde
- Opdateret fælles data
- Notat om startkapital lokal løn (FF)
- UDKAST redskabsbeskrivelser (FF)

Fælles opsamling fra andet møde

Den fælles opsamling fra mødet blev godkendt.

Politisk statusmøde den 13. marts

Parterne vendte ord om det politiske statusmøde.

Mulige redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig løndannelse set op mod tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet, transparens og understøttelse af opgaveløsningen

Forhandlingsfællesskabet præsenterede det udkast til redskabsbeskrivelser, som var fremsendt som bilag til mødet. Redskaberne er beskrevet af en eller flere af organisationerne i Forhandlingsfællesskabet og derfor

ikke et udtryk for et samlet bud fra Forhandlingsfællesskabet ligesom redskaberne ikke havde været politisk behandlet.

Der blev præsenteret redskaber indenfor temaerne:

- Reguleringsordning
- Statistik
- Central løn
- Garantier
- Organisationspuljer
- Lokal løn og lokale forhandlinger

KL og Akademikerne stillede opklarende spørgsmål til de fremsendte redskaber.

Det blev aftalt, at parterne hver især arbejder videre med de respektive udkast til redskaber frem mod næste møde, hvor de vendes igen. Akademikerne meddelte at de også ville fremsende redskaber til drøfte på næste møde.

Opsamlende drøftelse af perspektiver på central løndannelse ift. en mere fleksibel og bæredygtig løndannelse

Der blev kort samlet op på supplerende perspektiver, som ikke blev vendt under pkt. 3.

Udvalg om bæredygtig og fleksibel løndannelse

Opsamling – 7. møde

Redskaber og rammerne for afrapportering

Afholdt i KL, mødelokale 1+02

Kl. 13 – 16 den 23. april 2025

Dagsorden for 7. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse:

1. Fælles opsamling fra sidste møde 18. marts 2025
2. Møde i fællesudvalget 8. april 2025
3. Afrapportering og vejen frem mod afslutning af udvalgets arbejde
4. Mulige redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig løndannelse set op mod *tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet, transparens og understøttelse af opgaveløsningen*
5. Evt.

Bilag

- UDKAST Opsamling fra sidste møde
- REVIDERET UDKAST til redskabsbeskrivelser (KL)
- REVIDERET UDKAST til redskabsbeskrivelser (FF)
- UDKAST redskabsbeskrivelser (AC)

Fælles opsamling fra sidste møde

Den fælles opsamling fra mødet blev godkendt.

Møde i fællesudvalget 8. april 2025

Parterne vendte ord mødet i fællesudvalget 8. april, hvor rapporten "Nordiske erfaringer med løndannelsen i den offentlige sektor" blev præsenteret af lektor Laust Høgedahl fra Aalborg Universitet.

Afrapportering og vejen frem mod afslutning af udvalgets arbejde

Parterne vendte ord om afrapporteringen af udvalgets arbejde samt hvilke elementer der skal indgå. Det blev besluttet

Mulige redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig løndannelse set op mod tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet, transparens og understøttelse af opgaveløsningen

Det blev besluttet, at redskaberne fra alle parterne skal drøftes på kommende møde i lønudvalget med henblik på at indgå som tre særskilte bidrag til den endelige afrapportering.

Evt.

Parterne vendte kort ord om rammesætningen af det afsluttende politiske møde.

Udvalg om bæredygtig og fleksibel løndannelse

Opsamling – 8. møde

Afsluttende møde

Afholdt i KL, mødelokale S-01+02
KL 12 – 16 den 23. maj 2025

Dagsorden for 8. møde i udvalget om bæredygtig og fleksibel løndannelse:

1. Fælles opsamling fra sidste møde 23. april 2025
2. Præsentation af de første resultater fra lokal løns survey v. Senior Director Christian Fischer Vestergaard, Epinion

Drøftelse af de foreløbige resultater fra survey
4. Redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig løndannelse set op mod *tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet, transparens og understøttelse af opgaveløsningen*
5. Den endelige afrapportering (oversigt vedhæftes)
6. Den videre proces, herunder afsluttende politisk møde den 11. august 2025
7. Evt.

Bilag

- UDKAST Opsamling fra sidste møde
- UDKAST Foreløbig resultater fra lokal løn survey (Epinion)
- REVIDERET UDKAST til redskabsbeskrivelser (KL)
- REVIDERET UDKAST til redskabsbeskrivelser (FF)
- REVIDERET UDKAST til redskabsbeskrivelser (AC)
- OVERSIGT Materialepakke ved afslutning af udvalgets arbejde

Fælles opsamling fra andet møde

Den fælles opsamling fra mødet blev godkendt.

Præsentation af de første resultater fra lokal løns survey v. Senior Director Christian Fischer Vestergaard, Epinion, herefter drøftelse af de foreløbige resultater fra survey

Epinion fremlagde de første foreløbige resultater fra survey om lokal løndannelse i kommunerne. Det blev aftalt, at der bilateralt samles op på de sidste bemærkninger til undersøgelsen. Hvorefter Epinion kan færdiggøre afrapporteringen. Den endelige afrapportering indgår som en del af den samlede afrapportering fra udvalgets arbejde.

Redskaber ift. en fleksibel og bæredygtig løndannelse set op mod *tilpasningsdygtighed, proportionalitet/legitimitet, transparens og understøttelse af opgaveløsningen*

Parterne konstaterede, at der nu ligger tre reviderede udkast til redskabsbeskrivelser. Parterne var enige om, at de tre udkast vedlægges den endelige afrapportering som beskrivelser af mulige redskaber, til at understøtte bæredygtig og fleksibel løndannelse.

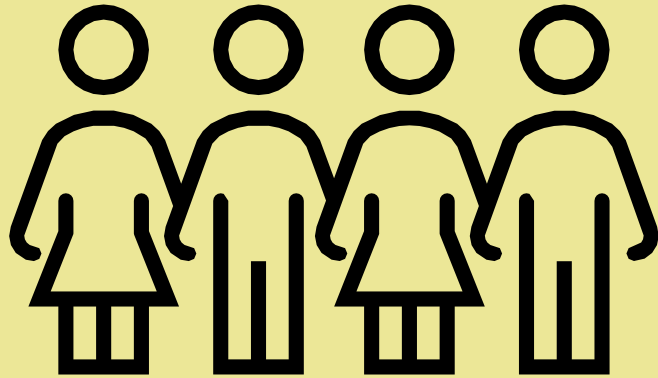
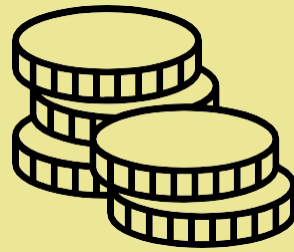
Den endelige afrapportering

Parterne var enige om rammerne for den afsluttende afrapportering. Det blev aftalt, at afrapporteringen udsendes forud for det politiske møde, men først offentliggøres på bagkant.

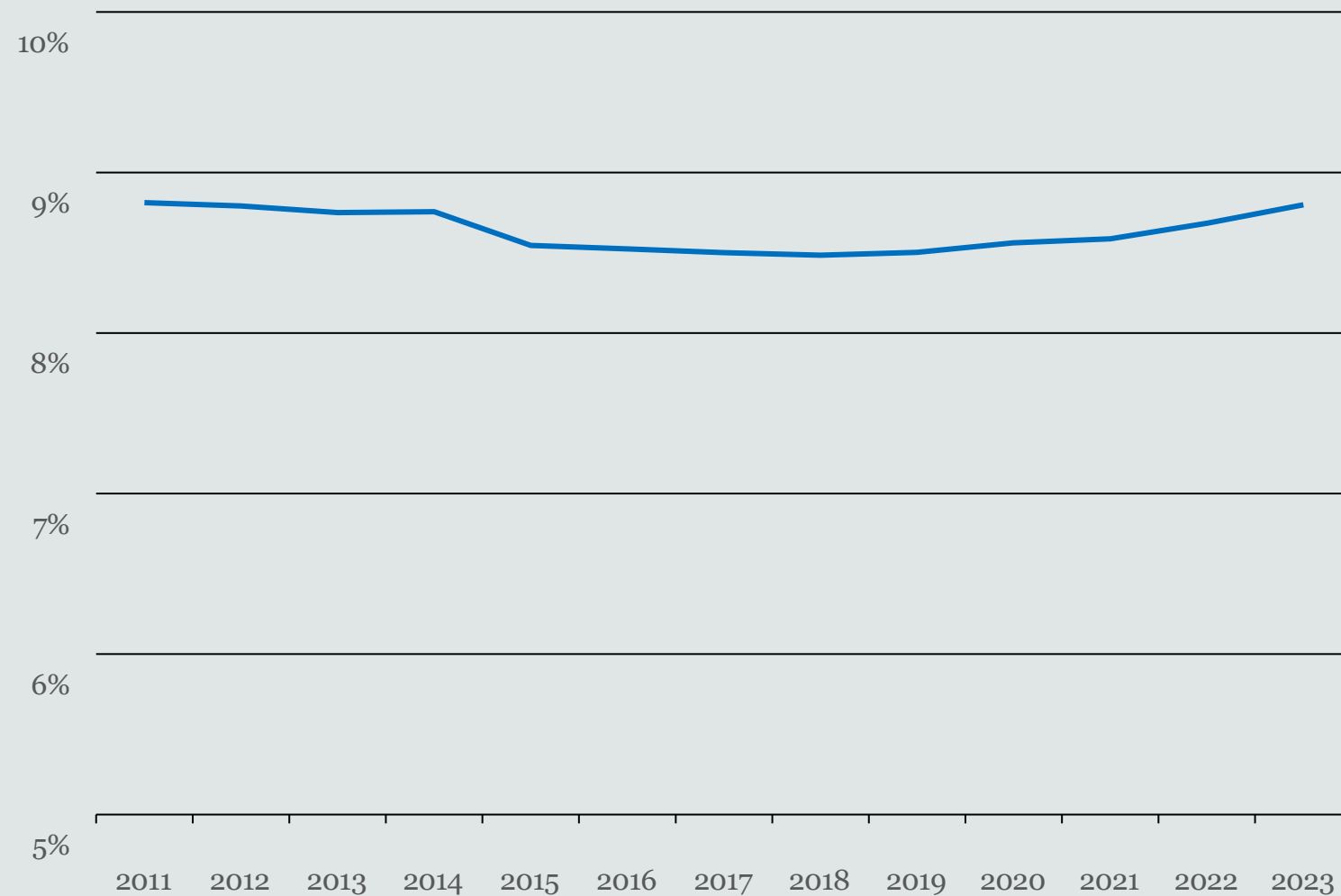
Den videre proces, herunder afsluttende politisk møde den 11. august 2025

Parterne vendte ord om den videre proces og det afsluttende politiske møde. Der var enighed om at række ud til Laust Høgedahl (Aalborg Universitet) for en præsentation af rapporten om "Nordiske erfaringer med løndannelsen i den offentlige sektor" på det politiske møde.

Lokalløn



Lokallønsprocent, gennemsnit alle kommunalt ansatte medarbejdere, 2011 - 2023

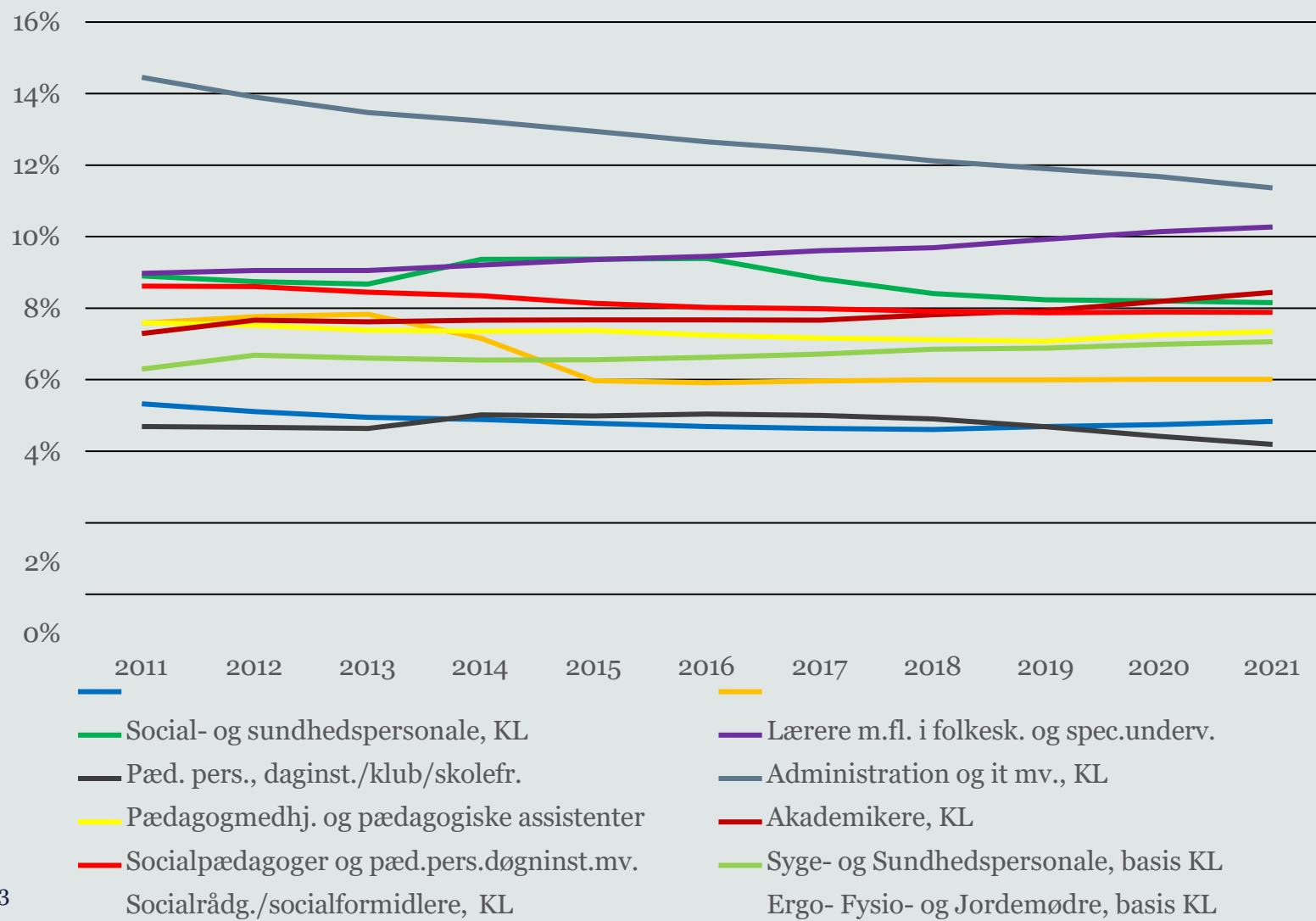


Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede ok-ansatte og tjenestemænd

Kilde: KRL

Ændring i lokallønsprocent for de 10 største overenskomstområder i kommuner, 2011 – 2023



Dataafgrænsning

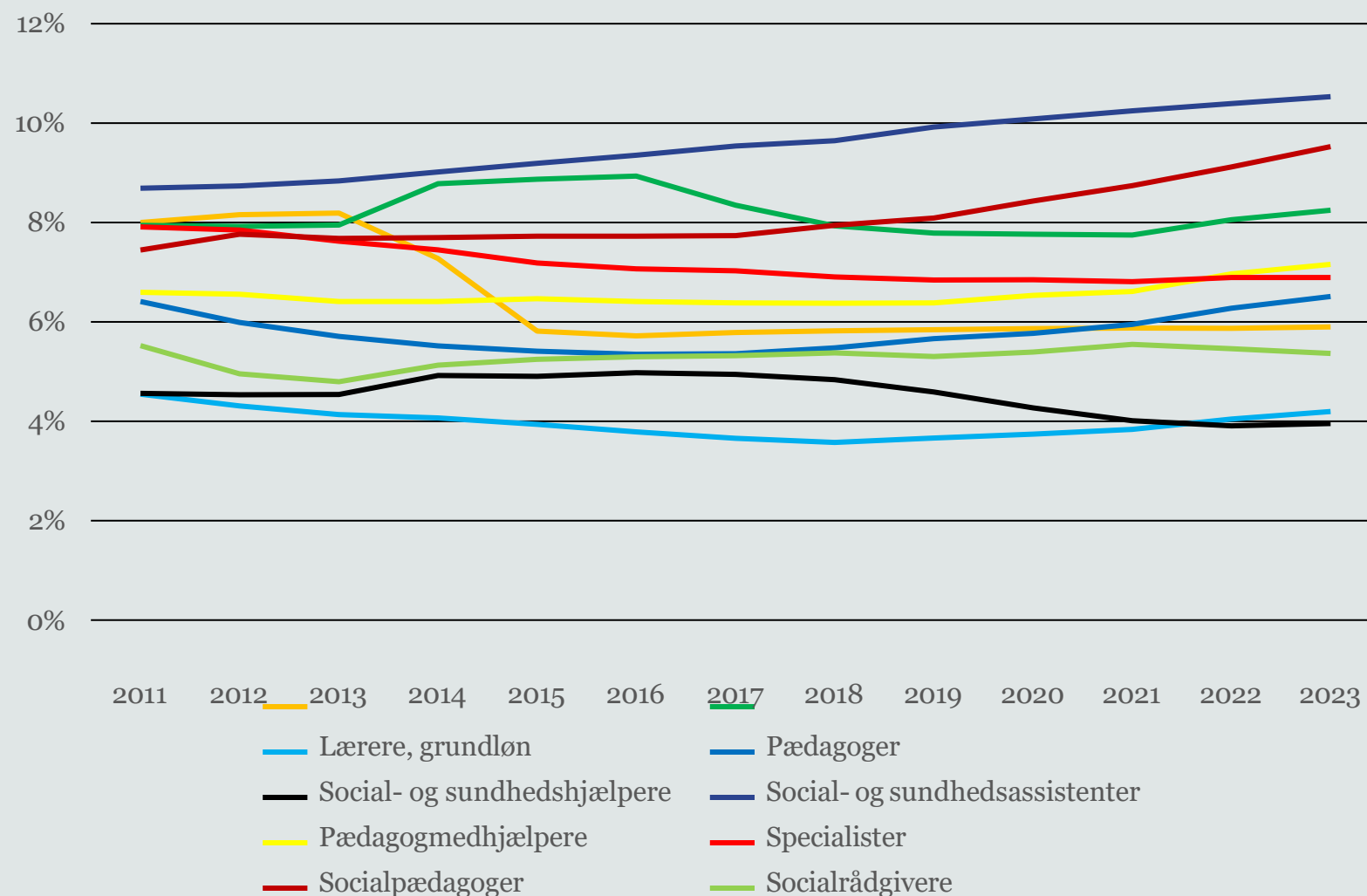
- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstsatte og tjenestemænd

OBS

- Lokalløn kan være påvirket af flere faktorer, fx omlægninger af tillæg, ændring i stillingsstrukturer mv.
- Ok-grupper er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Kilde: KRL

Ændring i lokallønsprocent for de 10 største stillinger i kommuner, 2011 – 2023



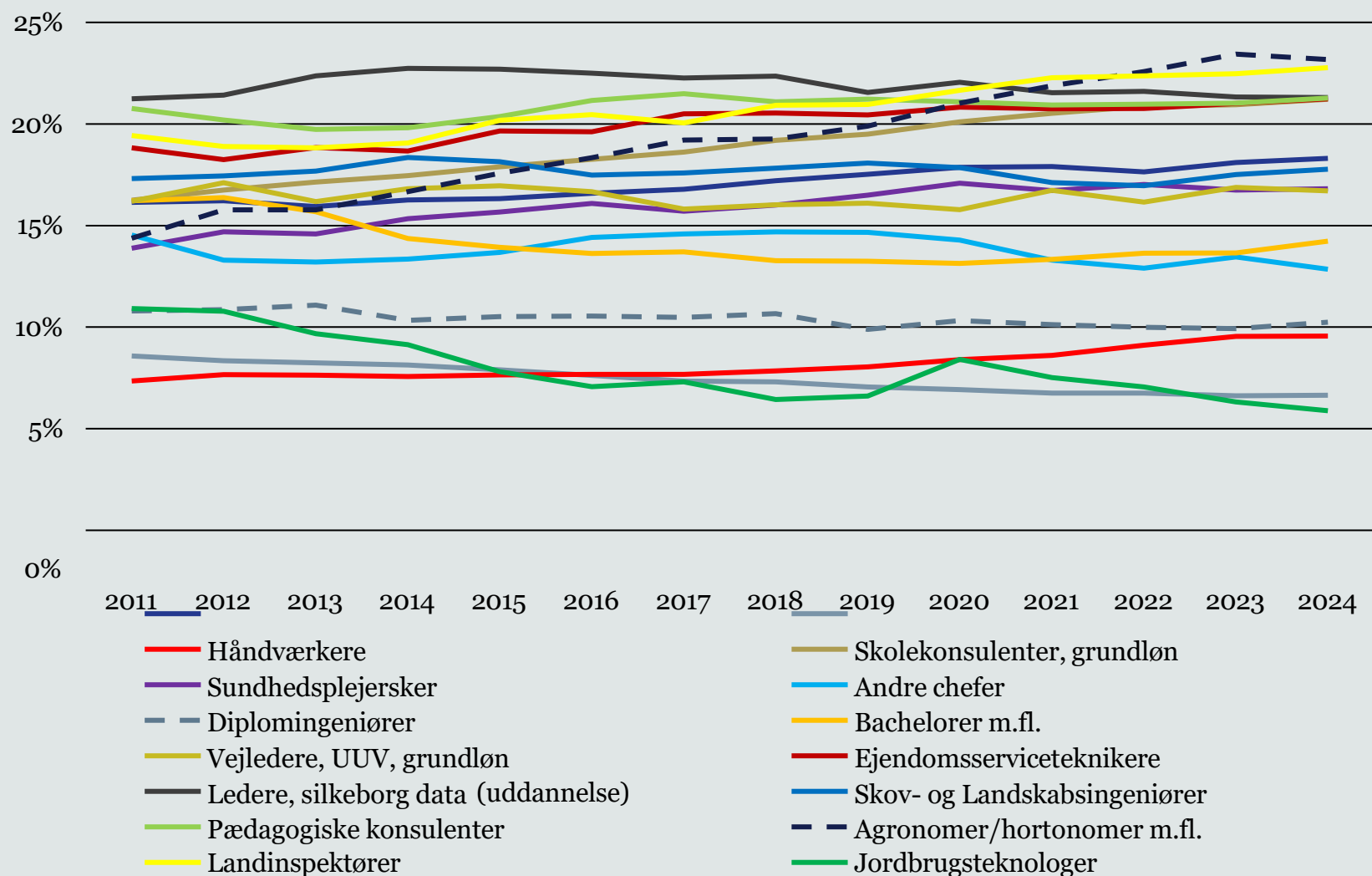
Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

OBS

- Udviklingen i stillingsgruppernes størrelse er meget forskellig
- Lokalløn kan være påvirket af flere faktorer, fx omlægnings af tillæg, ændring i stillingsstrukturer mv.
- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Ændring i lokallønsprocent for udvalgte mindre stillinger i kommuner, 2011 – 2023



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

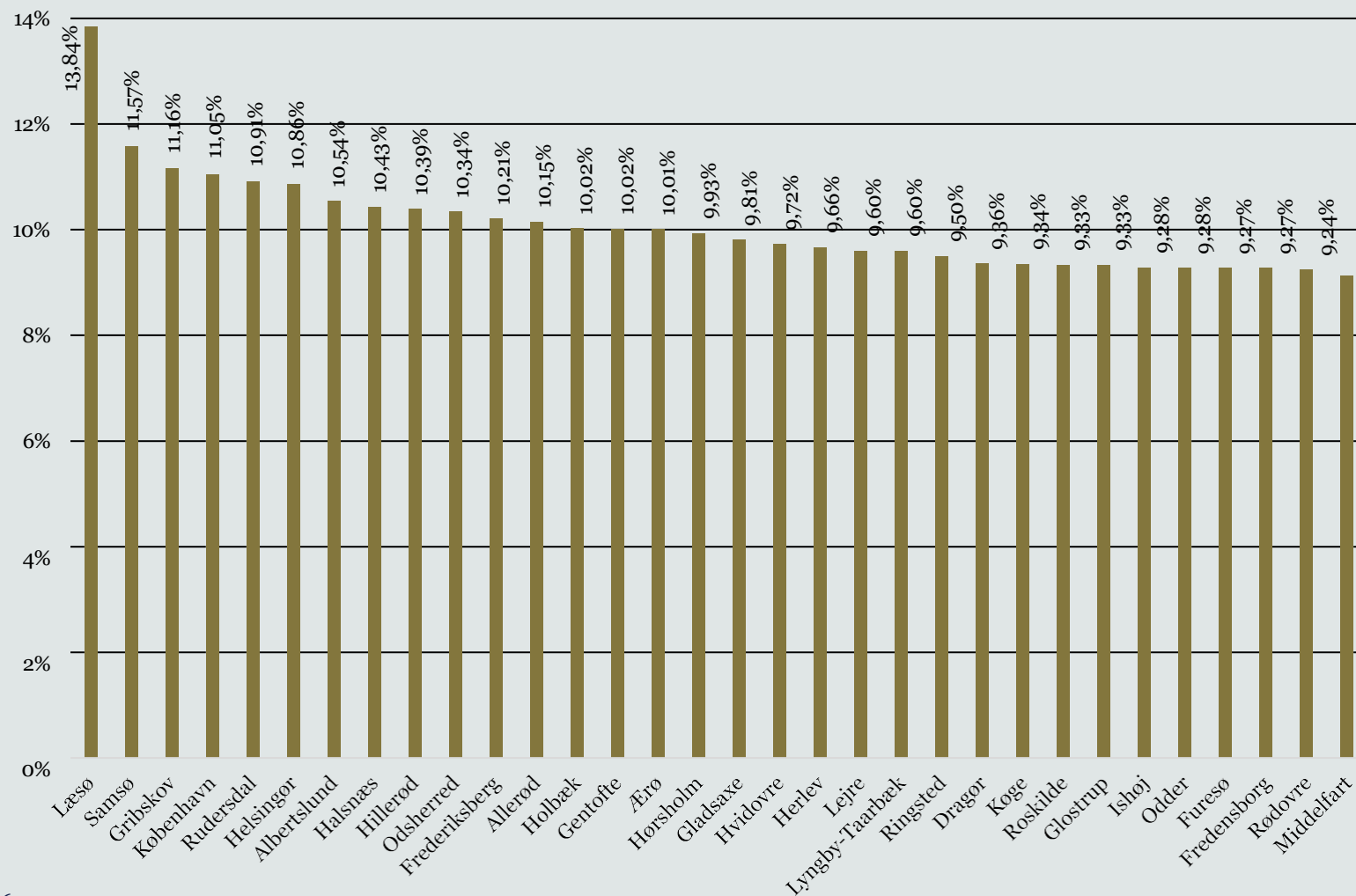
OBS

- Lokalløn kan være påvirket af flere faktorer, fx omlægninger af tillæg, ændring i stillingsstrukturer mv.
- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

rod.teknologer Parkeringsvagter/kontrollører

Kilde: KRL

Lokallønsprocent fordelt på kommuner for året 2023 (1/3)



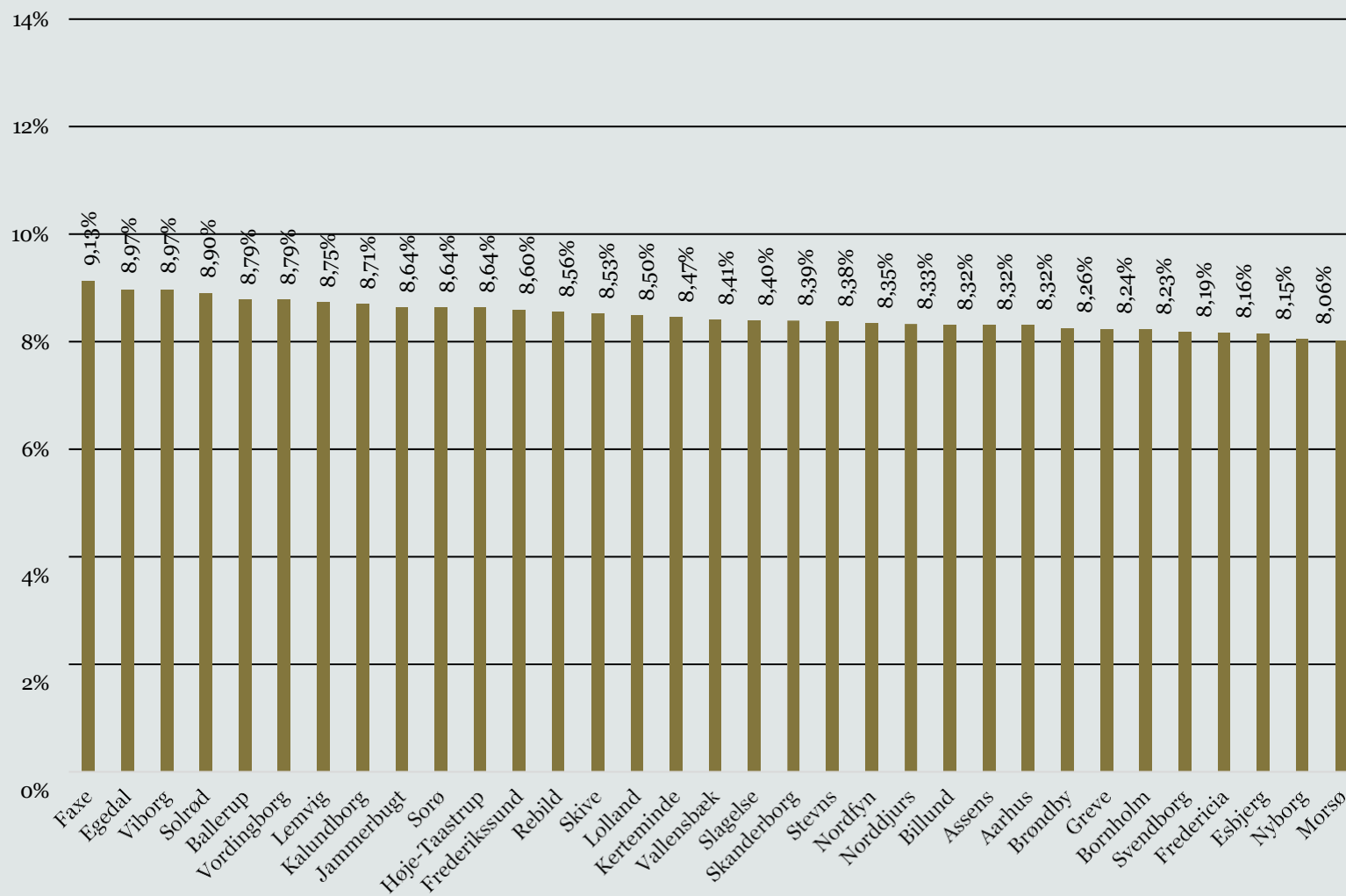
Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

OBS

- Lokalløn kan være påvirket af flere faktorer, fx omlægninger af tillæg, ændring i stillingsstrukturer mv.
- Kommuner er sorteret faldende efter lokallønsprocent

Lokallønsprocent fordelt på kommuner for året 2023 (2/3)



Dataafgrænsning

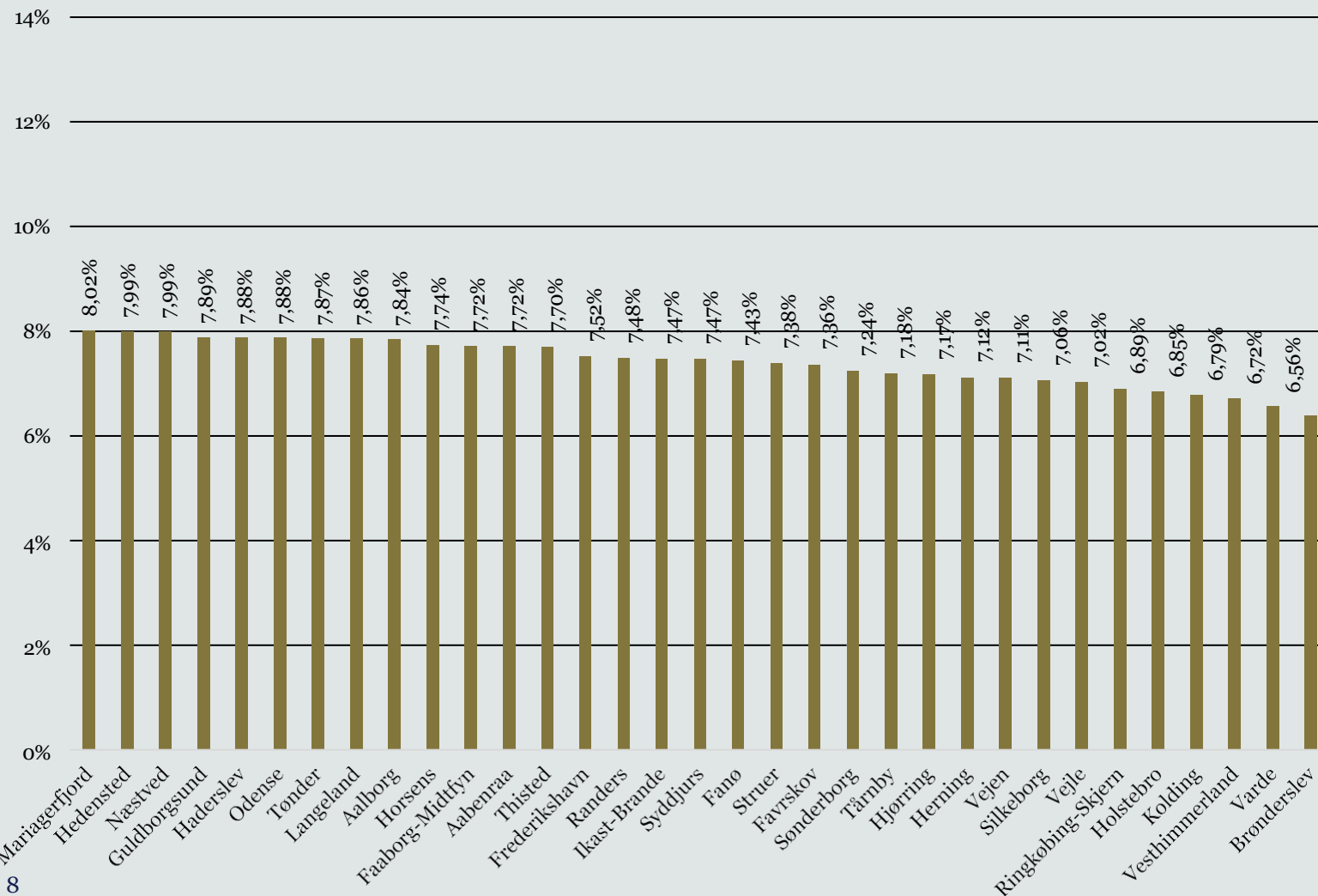
- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

OBS

- Lokalløn kan være påvirket af flere faktorer, fx omlægninger af tillæg, ændring i stillingsstrukturer mv.
- Kommuner er sorteret faldende efter lokallønsprocent

Kilde: KRL

Lokallønsprocent fordelt på kommuner for året 2023 (3/3)



Dataafgrænsning

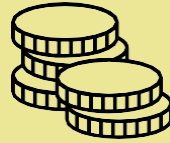
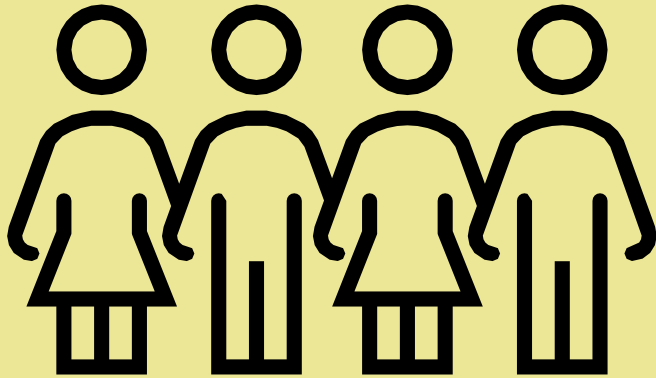
- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

OBS

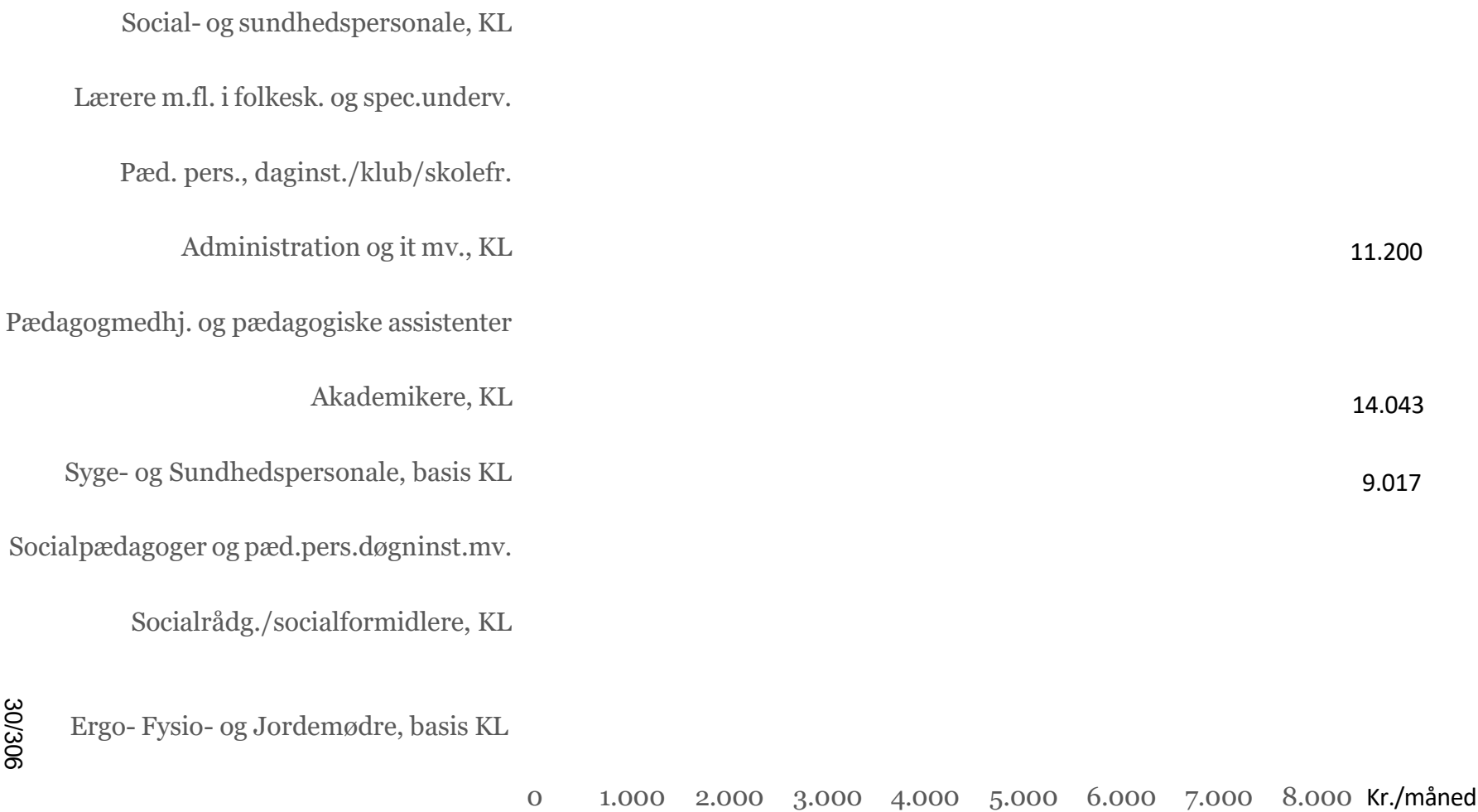
- Lokalløn kan være påvirket af flere faktorer, fx omlægninger af tillæg, ændring i stillingsstrukturer mv.
- Kommuner er sorteret faldende efter lokallønsprocent

Kilde: KRL

Spredning i lokalløn



Spredning i lokalløn for de 10 største ok-områder i kommuner, sept. 2024



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

OBS

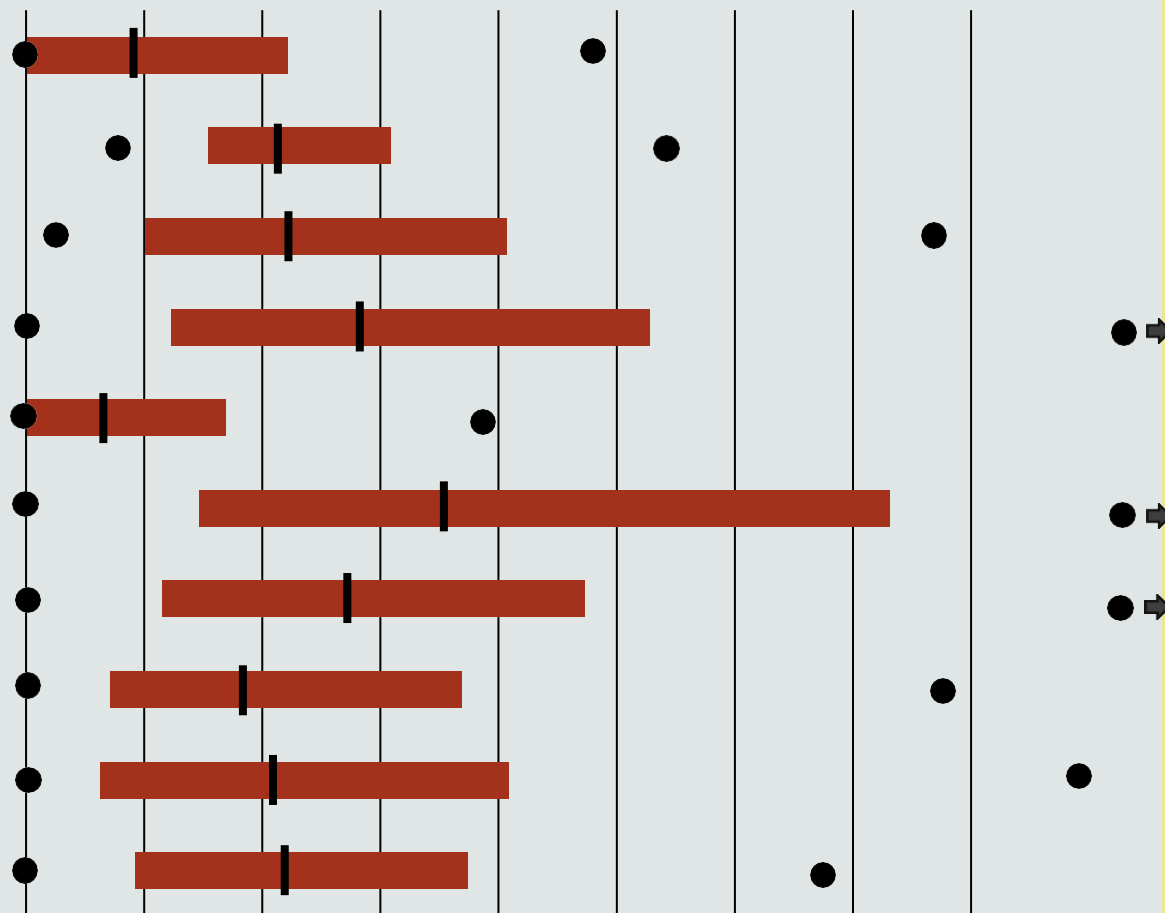
- Lokalløn kan være påvirket af flere faktorer, fx omlægninger af tillæg, ændring i stillingsstrukturer mv.
- Ok-grupper er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Kilde: KRL

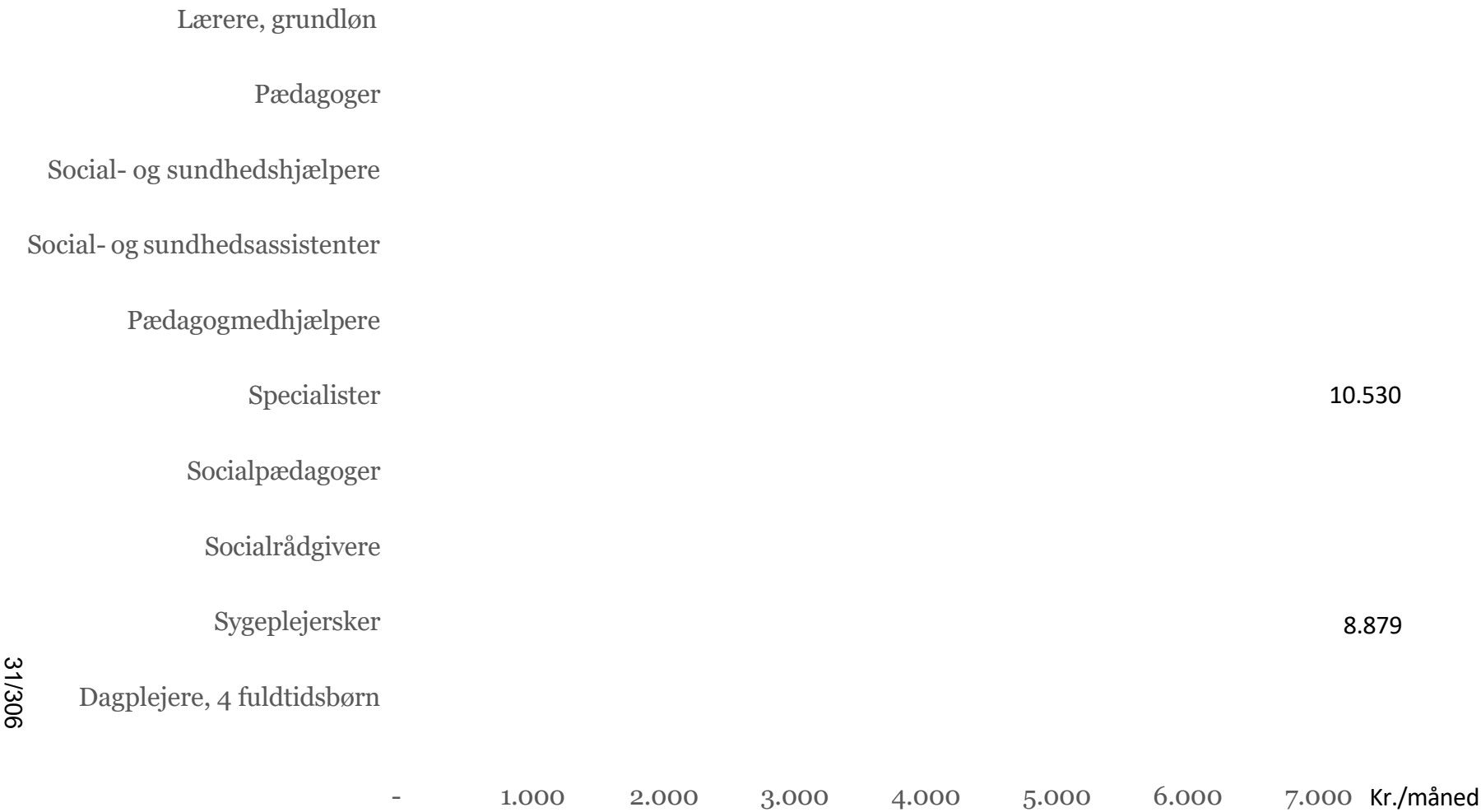
Nedre og øvre kvartil

Median

5 pct. og 95 pct. fraktil



Spredning i lokalløn for de 10 største stillinger i kommuner, sept. 2024



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

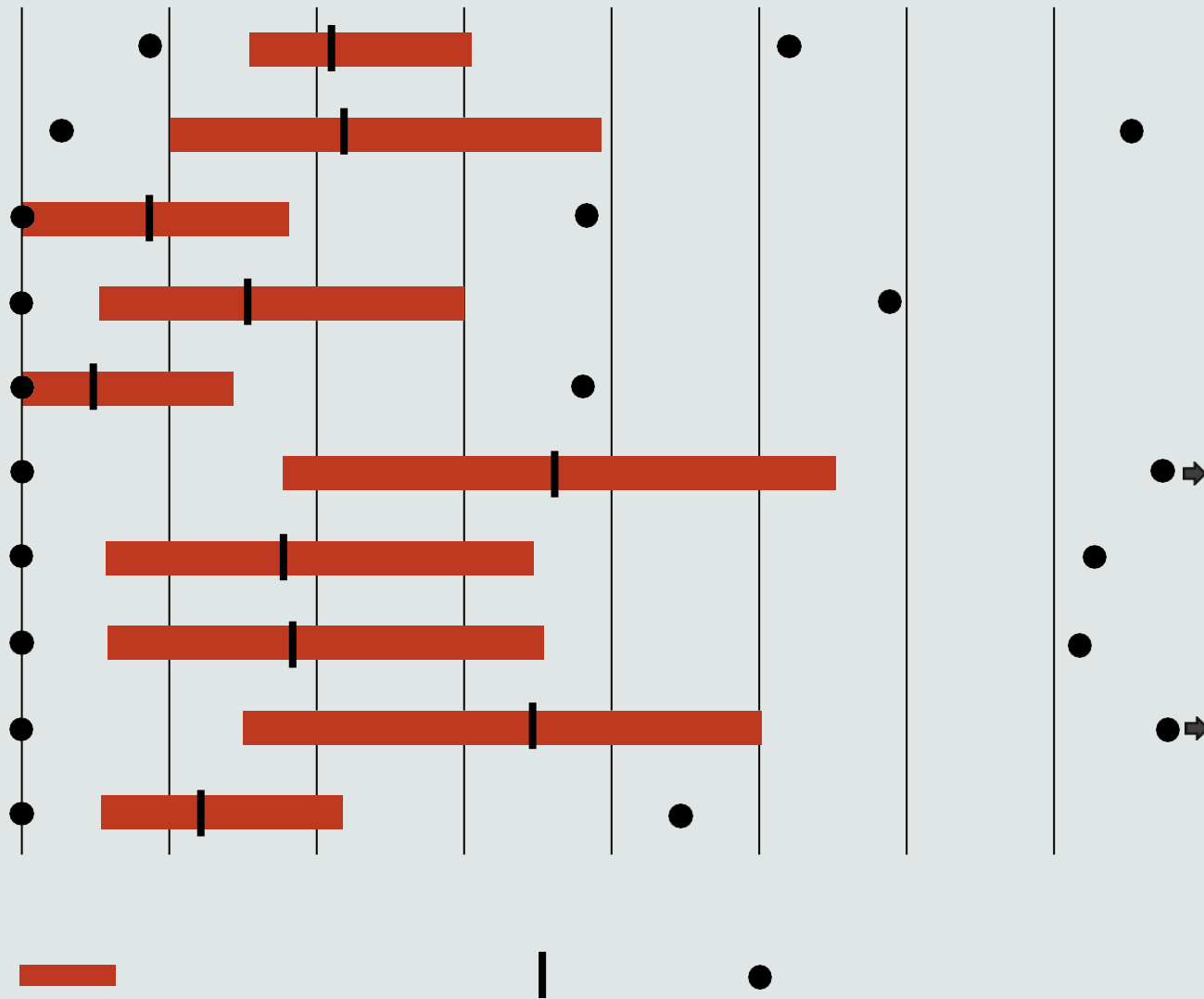
OBS

- Lokalløn kan være påvirket af flere faktorer, fx omlægninger af tillæg, ændring i stillingsstrukturer mv.
- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Nedre og øvre kvartil

Median

5 pct. og 95 pct. fraktil



Spredning i lokalløn for udvalgte mindre stillinger i kommuner, sept. 2024



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

OBS

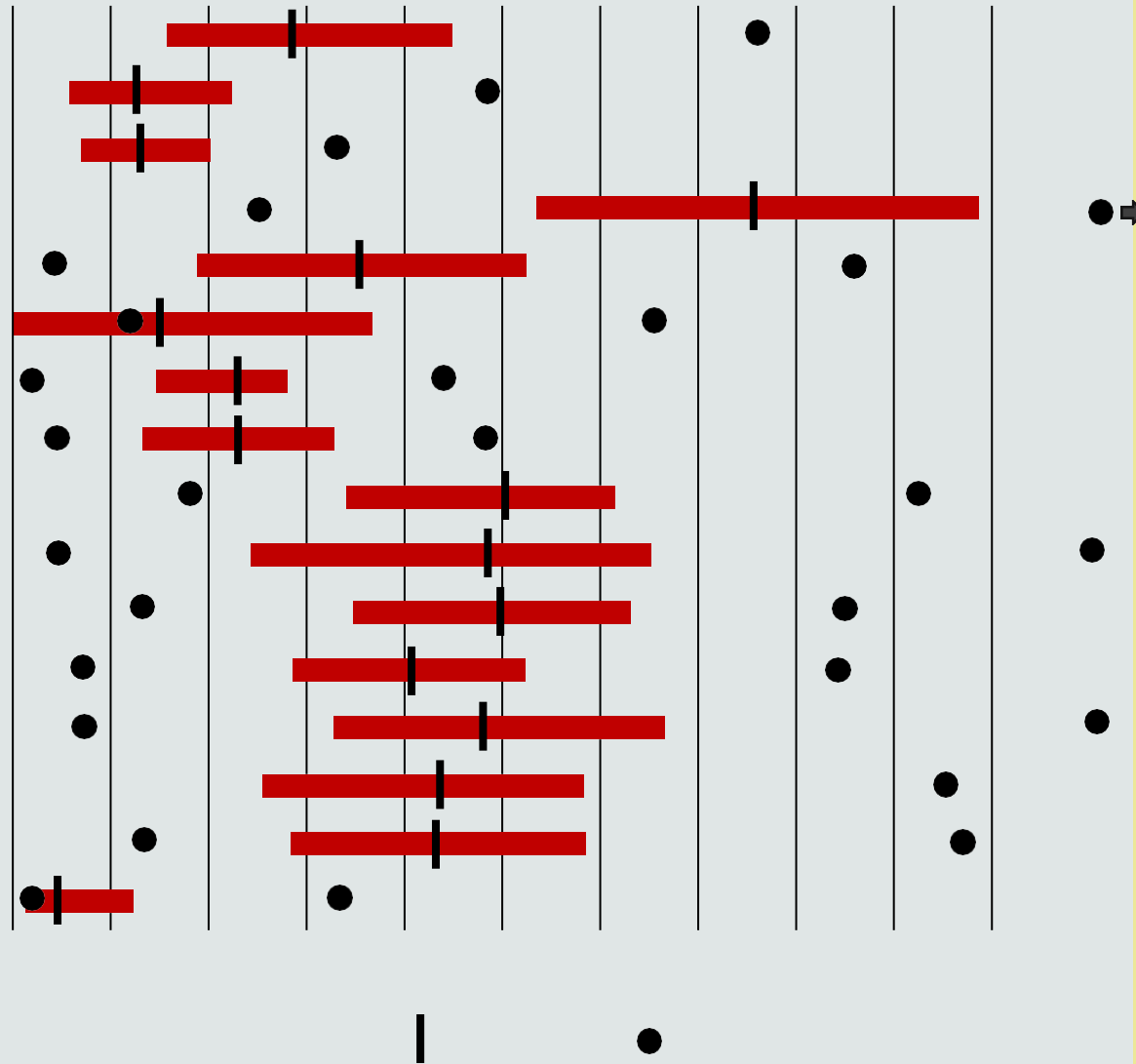
- Lokalløn kan være påvirket af flere faktorer, fx omlægninger af tillæg, ændring i stillingsstrukturer mv.
- 5 pct. fraktilen for lokalløn lå i for nogle mindre stillinger under diskretionsgrænsen i sept. 2024
- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Kilde: KRL

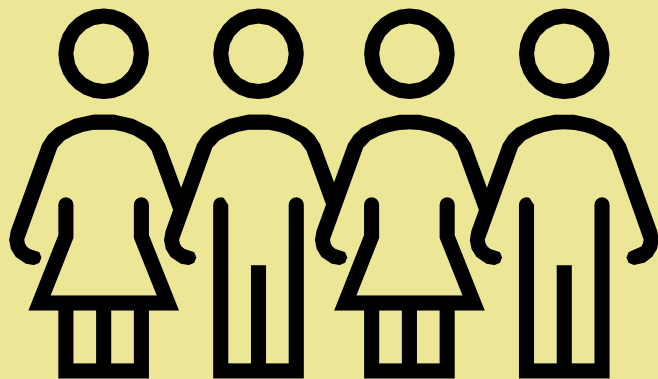
Nedre og øvre kvartil

Median

5 pct. og 95 pct. fraktil



Lønudvikling



Bruttoløn, nettoløn og lokalløn, gennemsnit kommunalt ansatte medarbejdere, 2011 – 2023 (kr. pr. år)

Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede ok-ansatte og tjenestemænd



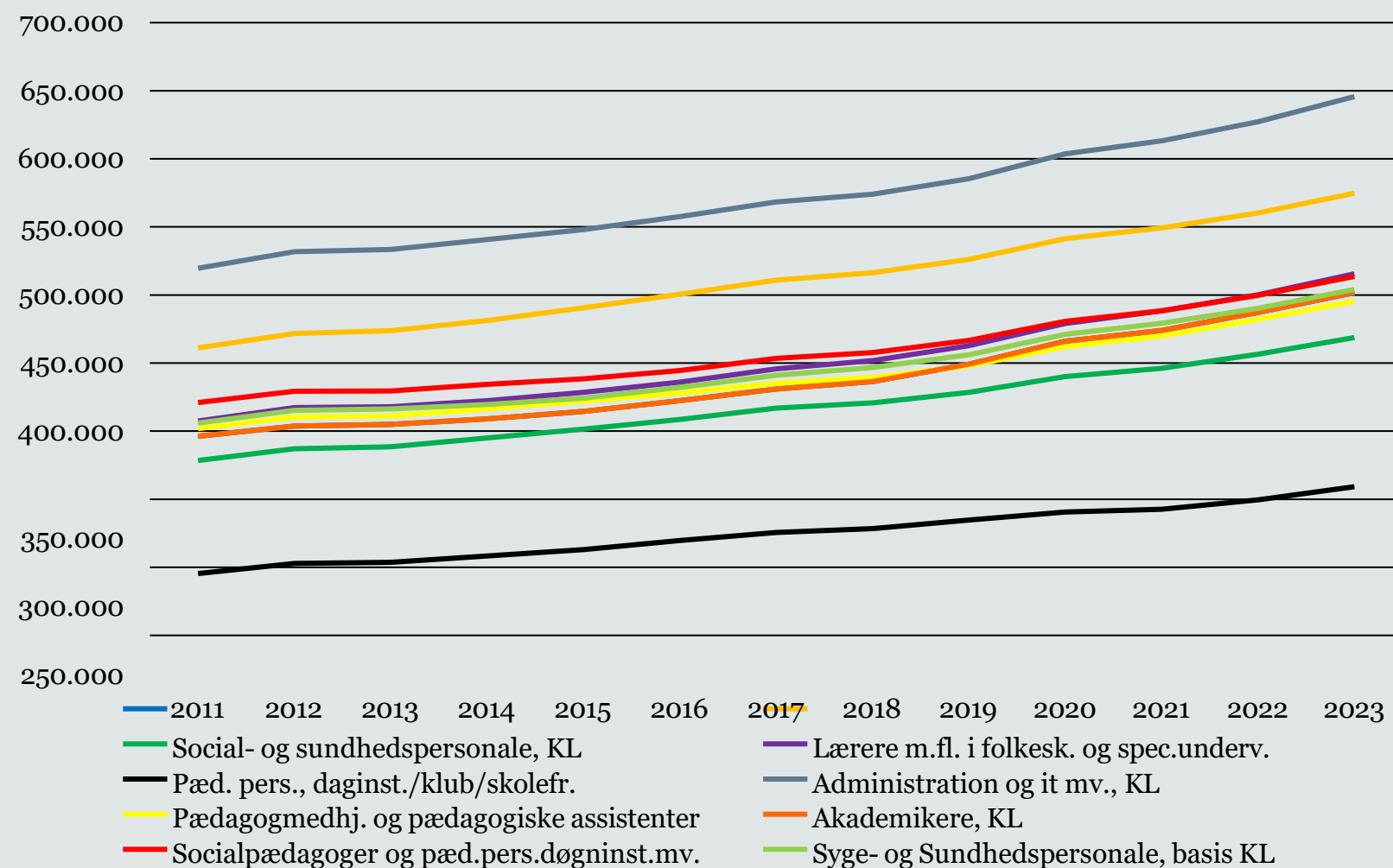
Bruttoløn

Nettoløn

Lokale tillæg

Kilde: KRL

Ændring i bruttoløn, gennemsnit 10 største ok-grupper i kommuner, 2011 – 2023 (kr. pr. år)



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede ok-ansatte og tjenestemænd

OBS

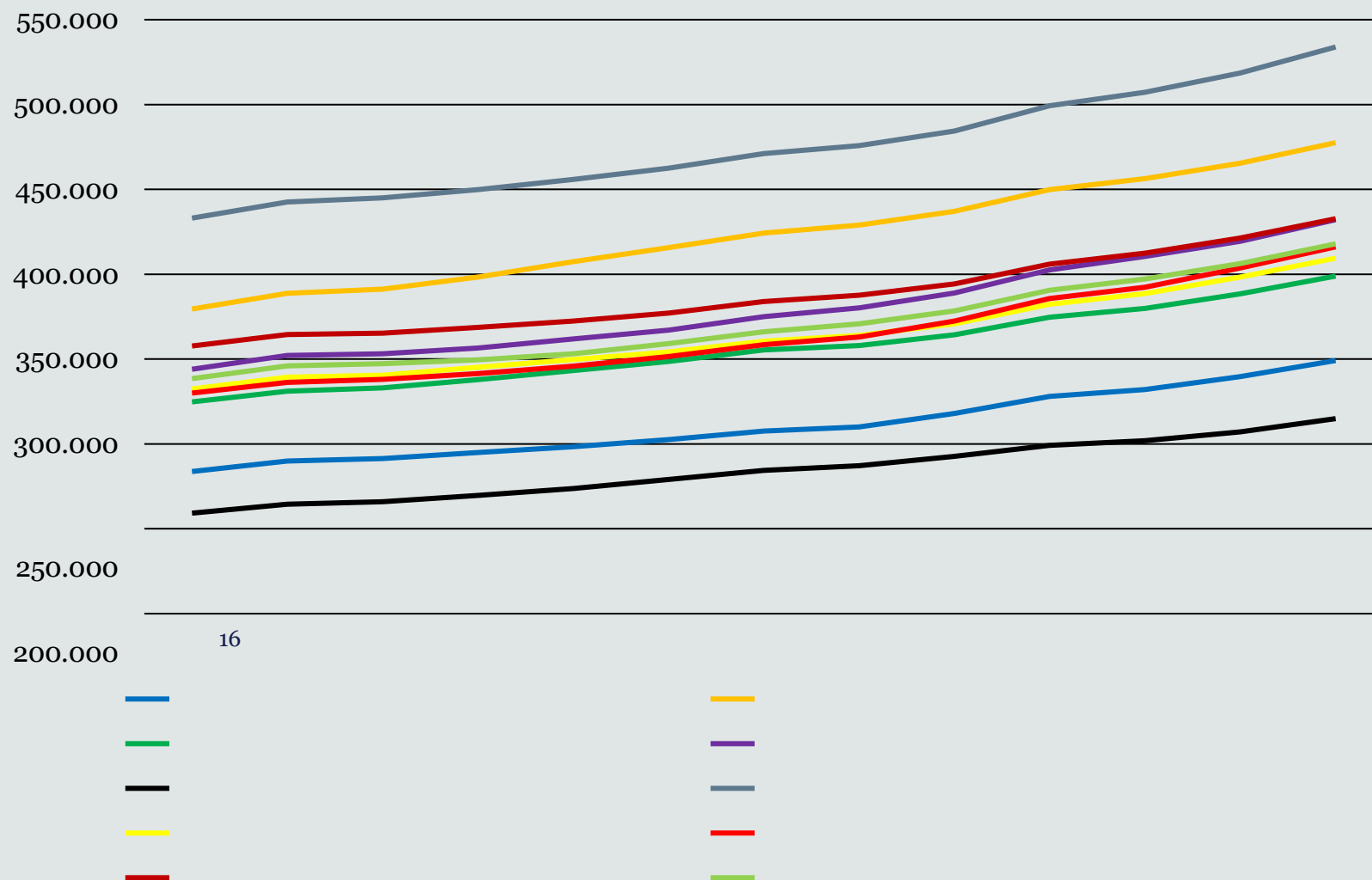
- Afgrænsning på OK-niveau tager ikke højde for ændringer i beskæftigelsessammensætning inden for de enkelte overenskomstgrupper
- Ok-grupper er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Socialrådg./socialformidlere, KL

Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL

Kilde:
KRL

Ændring i nettoløn, gennemsnit 10 største ok-grupper i kommuner, 2011 – 2023 (kr. pr. år)



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede ok-ansatte og tjenestemænd

OBS

- Afgrænsning på OK-niveau tager ikke højde for ændringer i beskæftigelsessammensætning inden for de enkelte overenskomstgrupper
- Ok-grupper er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

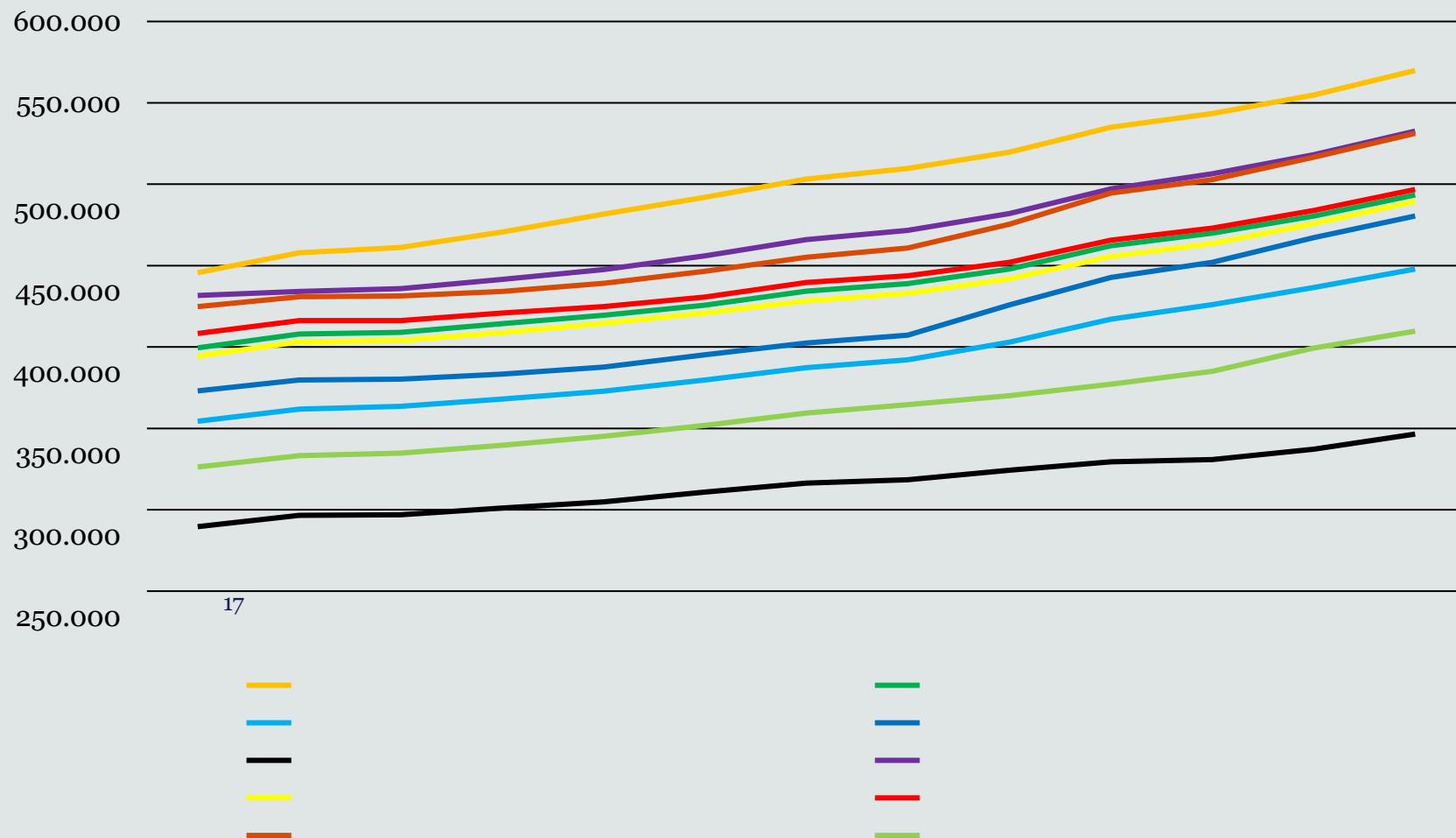
2011	2012	2013	2014	2015	2016
	2017	2018	2019	2020	2021
	2022	2023			

Social- og sundhedspersonale,
KL

L	.underv. Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Administration og it mv., KL
æ	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Akademikere, KL
r	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL
e	Socialrådg./socialformidlere, KL	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL
r		
e		
m		
.		
f		
l		
.		
i		
f		
o		
l		
k		
e		
s		
k		
.		
o		
g		
s		
p		
e		
c		

Kilde: KRL

Ændring i bruttoløn, gennemsnit, 10 største stillinger i kommuner, 2011 – 2023 (kr. pr. år)



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede ok-ansatte og tjenestemænd

OBS

- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

2011	2012	2013	2014	2015
	2016	2017	2018	2019
	2020	2021	2022	2023

Lærere, grundløn

Pædagoger

S
o
c
i
a
l
-
o
g
s
u
n
d
h
e
d
s
h
j
æ
l
p
e
r
e

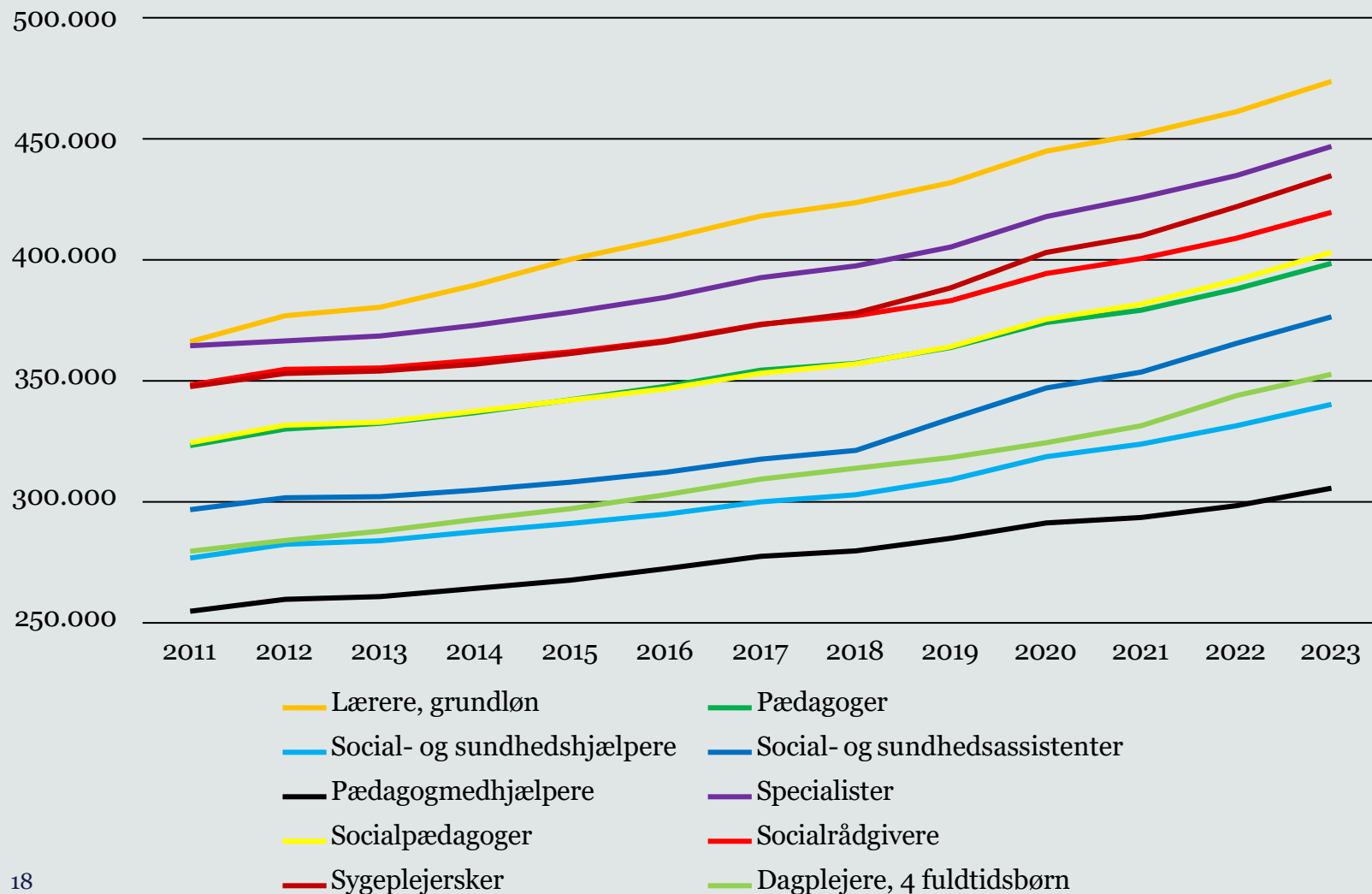
undhedsassistenter
Pædagogmedhjælpere
Socialpædagoger
Sygeplejersker

Specialister
Socialrådgivere
Dagplejere, 4 fuldtidsbørn

Kilde: KRL

S
o
c
i
a
l
-
o
g
s

Ændring i nettoløn, gennemsnit, 10 største stillinger i kommuner, 2011 – 2023 (kr. pr. år)



Dataafgrænsning

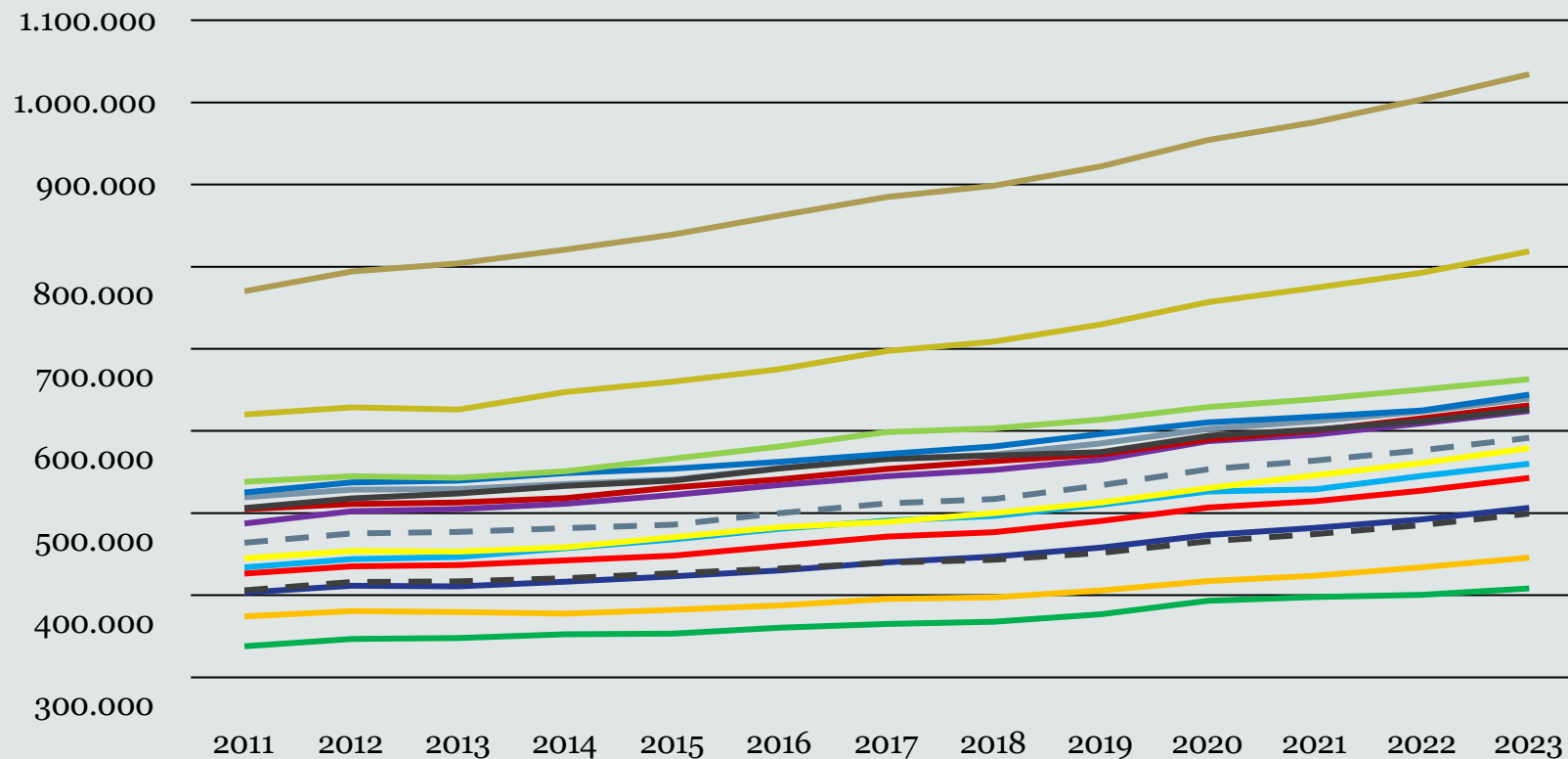
- Populationen er afgrænset til månedslønnede ok-ansatte og tjenestemænd

OBS

- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Kilde: KRL

Ændring i bruttoløn, gennemsnit, mindre stillinger i kommuner, 2011 – 2023 (kr. pr. år)



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede ok-ansatte og tjenestemænd

OBS

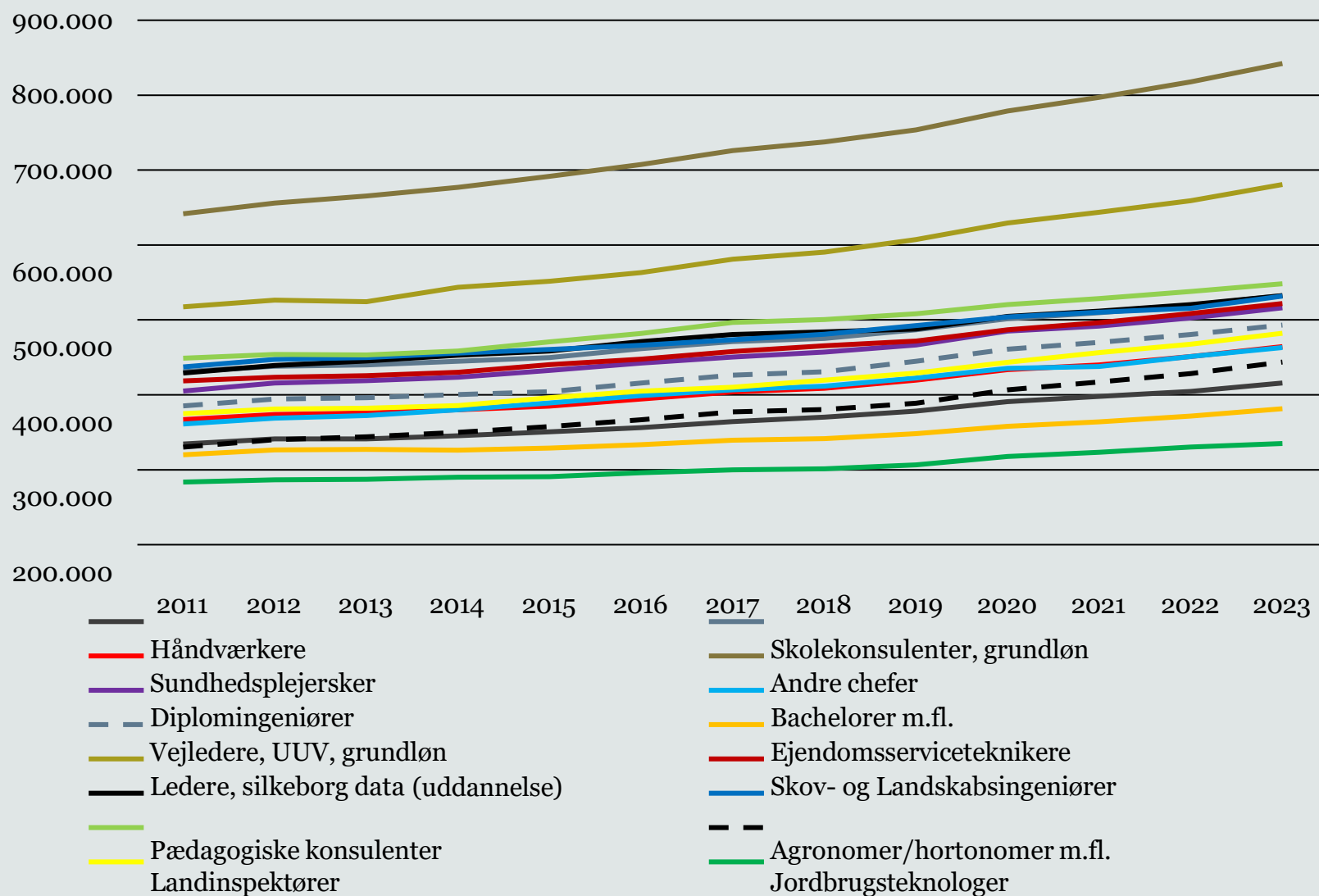
- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Kilde: KRL

Byggetekn./byggekoord./prod.teknologer

Parkeringsvagter/kontrollører

Ændring i nettoløn, gennemsnit, mindre stillinger i kommuner, 2011 – 2023 (kr. pr. år)



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede ok-ansatte og tjenestemænd

OBS

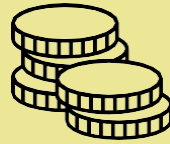
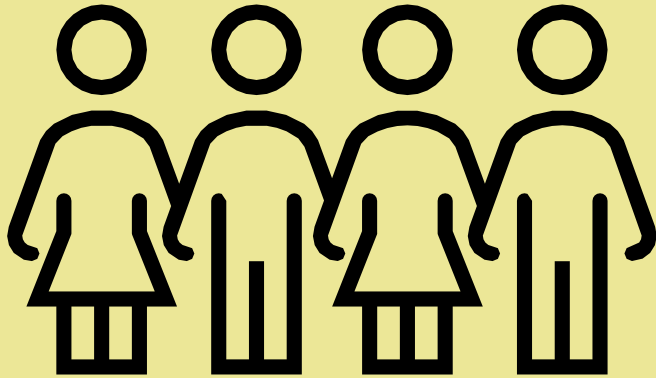
- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Kilde: KRL

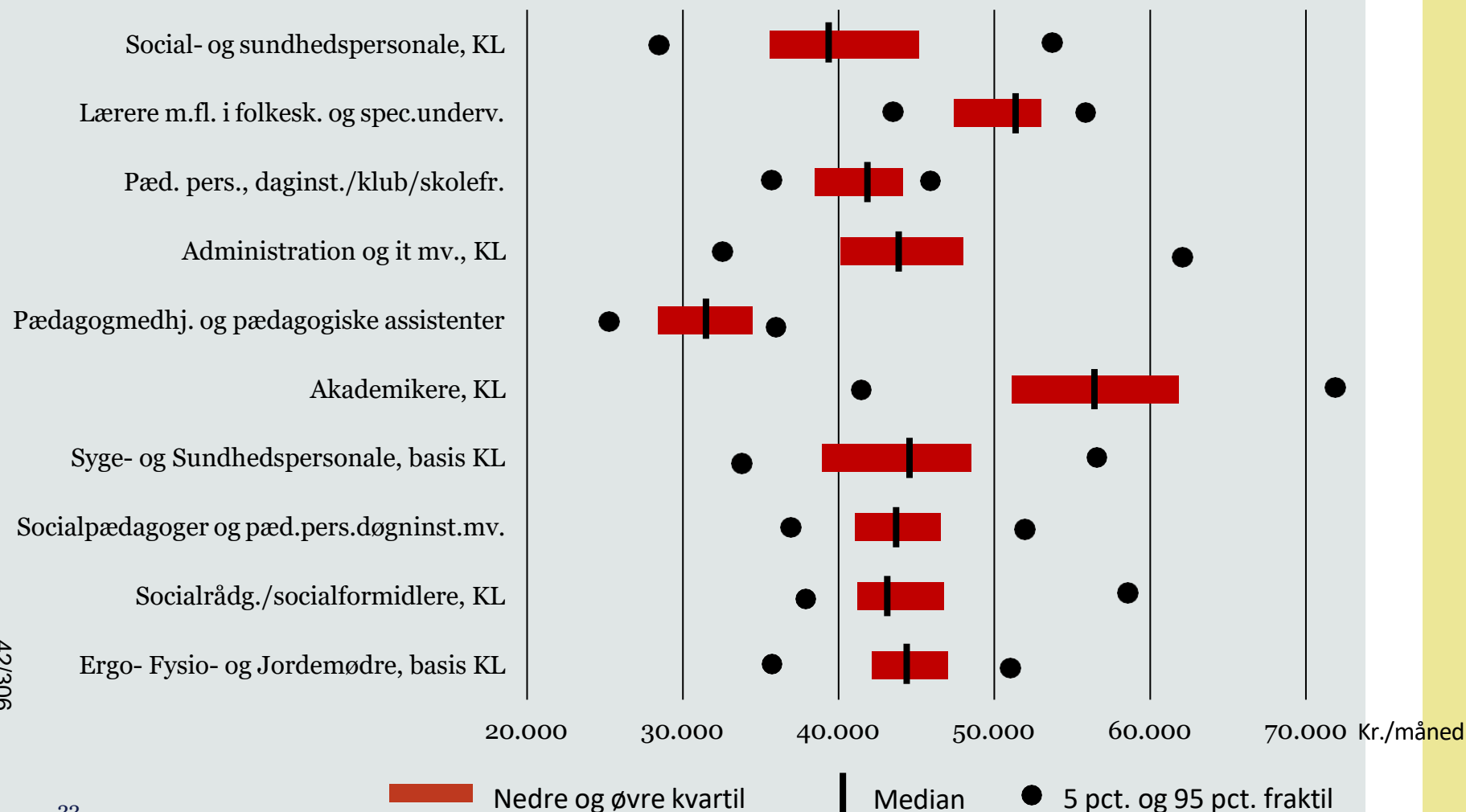
Byggetekn./nyggekoord./prod.teknologer

Parkeringsvagter/kontrollører

Spredning i bruttoløn



Spredning i bruttoløn for de 10 største ok-grupper i kommuner, sept. 2024



Dataafgrænsning

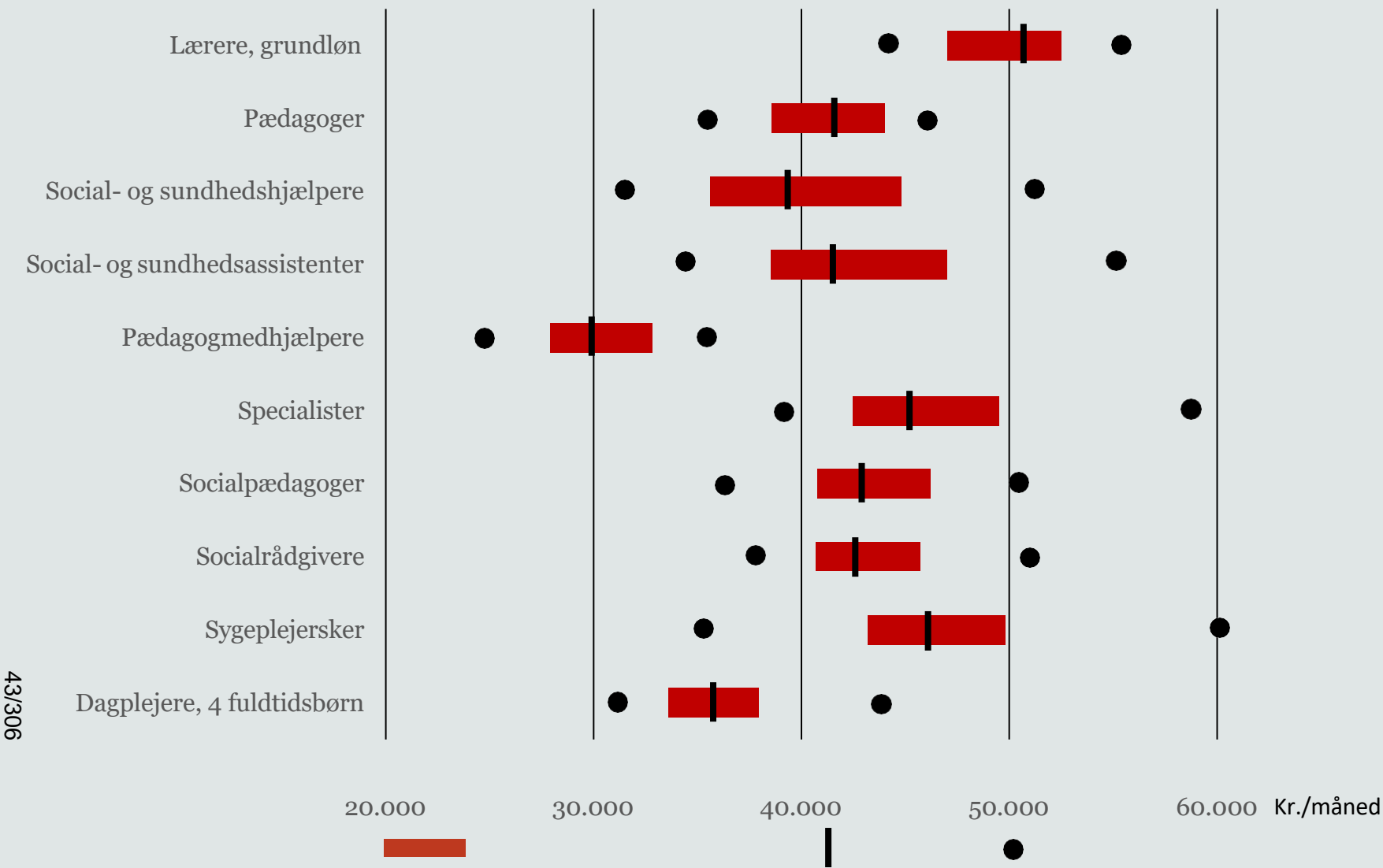
- Populationen er afgrænset til månedslønnede ok-ansatte og tjenestemænd

OBS

- Afgrænsning på OK-niveau tager ikke højde for ændringer i beskæftigelsessammensætning inden for de enkelte overenskomstgrupper
- Ok-grupper er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Kilde: KRL

Spredning i bruttoløn for de 10 største stillinger i kommuner, sept. 2024



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

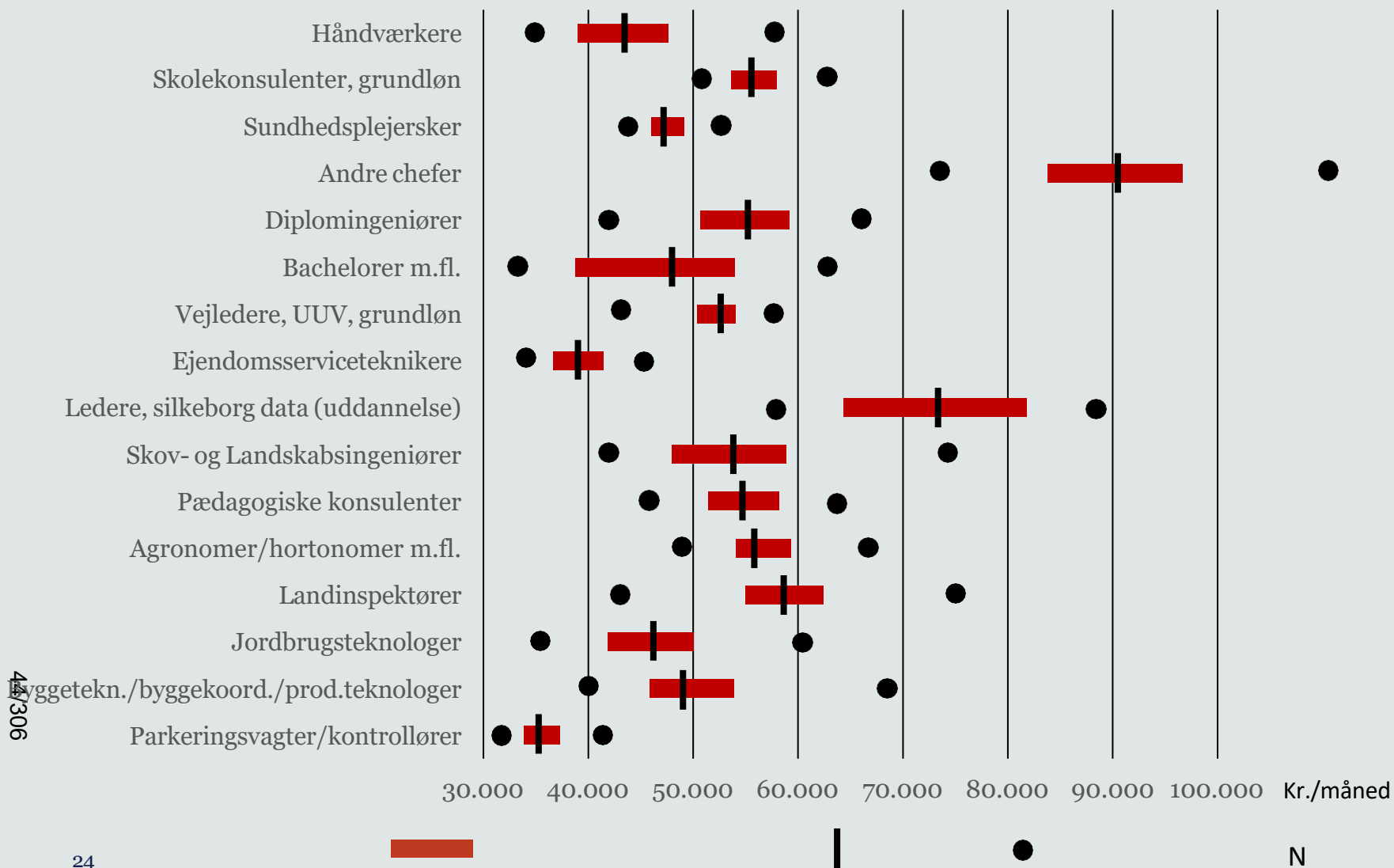
OBS

- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Median

5 pct.
og 95
pct.
fraktil

Spredning i bruttoløn for udvalgte mindre stillinger i kommuner, sept. 2024



Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

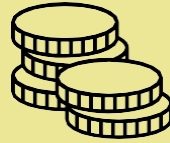
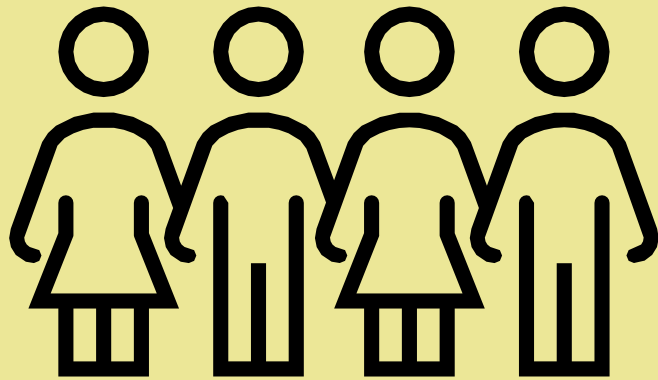
OBS

- Stillinger er sorteret faldende efter antal fuldtidsansatte

Median

5 pct.
og 95
pct.
fraktil

Udvælgelse



15 største overenskomstområder i kommuner målt i fuldtid, 2023

1	Social- og sundhedspersonale, KL	61.775
2	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	50.674
3	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	43.729
4	Administration og it mv., KL	29.773
5	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	24.594
6	Akademikere, KL	23.130
7	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	18.567
8	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	18.411
9	Socialrådg./socialformidlere, KL	15.147
10	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	9.905
11	Dagplejere	7.551
12	Specialarbejdere mv., KL	7.515
13	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	7.019
14	Teknisk Service	6.555
15	Pædagogisk uddannede ledere	5.669

Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

Pointer

- Der anvendes på følgende plancher en afgrænsning til de 10 største overenskomstgrupper målt pr. fuldtidsbeskæftigede.

Kilde: KRL

15 største stillinger i kommuner målt i fuldtid, 2011 og 2023

		2011	2023
1	Lærere, grundløn	35.121	42.975
2	Pædagoger	36.121	41.218
3	Social- og sundhedshjælpere	30.399	27.999
4	Social- og sundhedsassistenter	17.498	24.475
5	Pædagogmedhjælpere	15.766	19.242
6	Specialister	14.334	17.291
7	Socialpædagoger	14.640	16.009
8	Socialrådgivere	7.830	12.782
9	Sygeplejersker	7.729	11.087
10	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	15.283	7.198
11	Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.	3.339	6.668
12	Specialarbejdere	7.180	5.782
13	Magistre	3.549	5.741
14	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	5.035	5.703
15	Ledere	7.325	5.669

Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

Pointer

- Der anvendes på følgende plancher en afgrænsning til de 10 største stillinger målt pr. fuldtidsbeskæftigede.

Kilde: KRL

Mindre stillinger i kommuner målt i fuldtid udvalgt på spredningsmål, 2011 og 2023

	2011	2023
75 pct. fraktil		1.931
Håndværkere	1.941	1.993
Skolekonsulenter, grundløn	1.230	1.931
Sundhedsplejersker	1.529	1.724
Andre chefer	2.370	1.655
Median		536
Diplomingeniører	234	565
Bachelor m.fl.	374	536
Vejledere, UUV, grundløn	227	495
Ejendomsserviceteknikere	150	485
25 pct. fraktil		235
Ledere, silkeborg data (uddannelse)	73	238
Skov- og Landskabsingeniører	197	235
Pædagogiske konsulenter	233	221
Agronomer/hortonomer m.fl.	275	195
10 pct. fraktil		138
Landinspektører	202	141
Jordbrugsteknologer	54	138
Byggetekn./byggekoord./prod.teknologer	157	133
Parkeringsvagter/kontrollører	158	129

Dataafgrænsning

- Populationen er afgrænset til månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd

Pointer

- Der anvendes på følgende plancher en afgrænsning til mindre stillinger målt pr. fuldtidsbeskæftigede.

Kilde: KRL

Dataark

Alle data er trukket af KRL.

Population

Populationen er afgrænset til:

- Overenskomstansatte
- Tjenestemænd
- Månedsløn
- Ansat på det kommunale forhandlingsområde

Mindre stillinger er udvalgt efter antal fuldtidsansatte som de 4 stillinger nærmest hhv.

- 10 pct. fraktil,
- 25 pct. kvartil,
- median og
- 75 pct. kvartil

Der lagt en mindstegrænse på 100 fuldtidsansatte

Periode

Tidsserie lokalløn, andel af nettoløn er vist for perioden fra 2011 til 2023.

Lønspredning er vist for perioden fra september 2011 til september 2024.

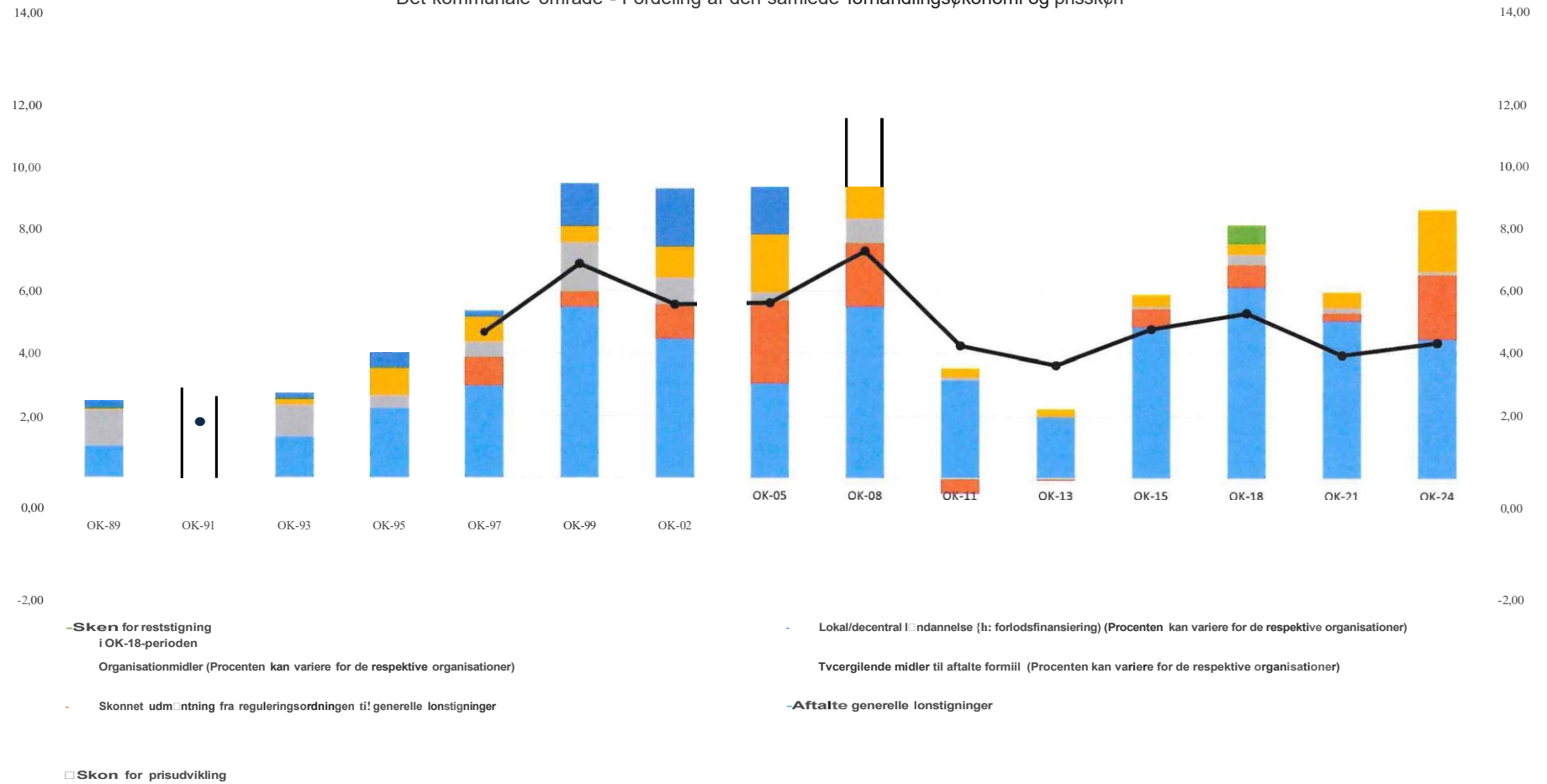
Kilde: KRL

Organisationerne i FS

Materiale til BFL på det kommunale område

Møde d. 16. december 2024

Det kommunale område - Fordeling af den samlede forhandlingsøkonomi og prisskøn



KL - Overblik generelle forlig (ramme, sk0nnet udmci,ntning fra reguleringsordningen og organisationsmidler), pct.

24--0326.10

	Aftalte generelle htnstfgninger	Skfnet udmfntning fra regulerlngsordnlngen til generelle htntstigninger	Tvaergliende midler til aftalte formil (<i>Procenten kan var/ere for de respektive organisationer</i>)	Organlsatlonmidler (<i>Procenten kan variere for de respektive organisationer</i>)	Lokal/decentral lt1ndannelse (fx forlodsfinanslerlng) (<i>Procenten kan variere for de respektive organisationer</i>)	Skt1n for reststlgnlc I OK-18-perioden	Skt1nfor prisudvikling	Supplerende bemzrknlnger	Sktln for irllg reststlgning I Ok- perioden (beregnings- forudsactnlng)
OK-89	1,00	0,00	1,15	0,05	0,30		?	Sklln for udm111ntning fra reguleringsordnlngen (aftalt ved OK-87) fremg3r ikke.	Sk1lnfrem11rlkke
OK-91	2,02	0,00	0,55	0,15	0,20		1,81	Sklln for udm111ntning fra reguleringsordningen fremg.vr ikke. Skon for samlet prisudvikling i perioden er beregnet dee. 2024 pba. davzrende skon for de enkelte k.	0,40
OK-93	1,30	0,00	1,02	0,20	0,20		?	Skon for udm111ntnlnc fra reculerlngsordningen fremg3r ikke.	0,40
OK-95	2,22	0,00	0,40	0,88	0,48		?	Sk.on for udm11ntnlnt1 fra re1ulerlngsordnlnt1en fremg1r ikke.	0,66
OK-97	2,95	0,90	0,48	0,82	0,20		4,65	Skon for udm1ntnlng fn re1ulerlngsordningen pr. 1. april 1998 fremg1r ikke. Sklln for samlet prisudvklUng i perioden er beregnet dee. 2024 pba. davauende sklln for de enkelte 3r.	0,66
OK-99	5,46	0,50	1,57	0,53	1,39		6,85	Sk111n for samlet prisudvikling i perioden er beregnet dee. 2024 pba. davzrende sk111n for de enkelte 6r.	Skllnfremg1rlkke
OK-02	4,43	1,12	0,85	1,00	1,87		5,55		Sktnfremstlrkke
OK-05	3,04	2,63	0,26	1,86	1,53		5,60		0,25
OK-08	5,47	2,06	0,78	3,32	1,23		7,27		0,00
OK-11	3,14	-0,49	0,08	0,30	0,00		4,24		0,00
OK-13	1,97	-0,06	0,00	0,25	0,00		3,63		0,20
OK-15	4,81	0,61	0,05	0,40	0,00		4,77		0,20
OK-18	6,10	0,72	0,33	0,35	0,00	0,60	5,29		0,20
OK-21	5,02	0,27	0,15	0,50	0,00		3,95		0,20
OK-24	4,44	2,07	0,085	2,00	0,00		4,34	Sklln for reststlgning 2024: 0% og 2025: 0,2"	0,10

Detaljeret overblik, aftaleresultater og sktfnede udmftntninger fra reguleringsordning, det kommunale omr.1ide
Fro 1.4.1989 ag /rem

OK- periode	Dato	Omkostning i%	Forbedring	KTO	SHK
E C 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0	1.4.1989		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle procentuelle lønstigninger (72/80-dele)		
	1.4.1989		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, organisationsmidler mhp. omklassificeringer mv. (8/80-dele)		
	1.1.1990		ATP (sats hawes 50 %)/etablering af kollektiv pension/puljemidler		
	1.4.1990		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle procentuelle lønstigninger (72/80-dele)		
	1.4.1990		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, organisationsmidler mhp. omklassificeringer mv. (8/80-dele)		
	1.9.1990		<u>Nedsættelse af arbejdstid (til 37,1 fuge)</u>		
	1.4.1989	0,50	Generelle lønstigninger		
	1.4.1989	0,30	Lokal løstforhandlinger		
	1.4.1989	0,05	Organisationspulje		
	1.4.1989	0,02	Omstillingspulje/gruppeliv		
	1.4.1989	0,07	Tillidsmandsregler (AKUT-midler)		
	1.4.1989	0,31	Barsel (fuld løn under barsel)		
	1.4.1990	0,50	Generelle løstigninger		
	1.4.1990	0,13	Dispositionspulje		
	1.4.1990	0,07	Løstafhængige srydelser		
	1.4.1990	0,01	Omstillingspulje/gruppeliv		
	1.4.1990	0,02	Forenkling (løst under sygdom)		
	1.4.1990	0,43	Pension (nye grupper omfattes samt udbygning af eksisterende)		
0	1.4.1990	0,02	Pension/løstjustering (skalatrín 48 og hl?jere)		
	1.4.1990	0,07	Justering (PMF-skalatrinlft, dagplejer-grundvederlag)		
	1.4.1991	0,73	Generelle løstigninger		
	1.4.1991		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle løstigninger		
	1.4.1991	0,10	Udmj,ntning fra reguleringsordningen, udbygning af lokal løst		
	1.4.1991	0,15	Organisationsforbedringer (specielle krav)		
	1.4.1991	0,15	Tvaergående puljer		
	1.4.1991	0,17	Pensionsudbygning (+1,2 pct.)		
	1.4.1991	0,05	Øvrige (arbejdstidsregler, gruppelev, bl?rnepension, forberede barselsregler, omstilling, chef1?nprojekt mv.)		
	1.4.1992	1,29	Generelle løstigninger		
0	1.4.1992		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle løstigninger		
	1.4.1992	0,10	Udmj,ntning fra reguleringsordningen, udbygning af lokal løst		
	1.4.1992	0,18	Pensionsudbygning (+1,2 pct.)		
	1.4.1993	0,50	Generelle løstigninger		
	1.4.1993		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle løstigninger		
	1.4.1993	0,10	Udmj,ntning fra reguleringsordningen, lokal løst og chef1?n		
	1.4.1993	0,01	Diverse (fx ferieaftale, omstilling herunder KEU, ltrdagstillæg, gruppelevsordningen)		
	1.10.1993	0,15	Organisationsforbedringer		
	1.10.1993	0,19	Form. llspuljer (chefer, mellemedere, basisgrupper, forenkling, arbejdstidsforenkling, pension)		
	1.10.1993	0,15	Pensionsudbygning (+1,2 pct.)		
	1.4.1994	0,80	Generelle løstigninger		
	1.4.1994		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle løstigninger (sk?n)		
0	1.4.1994	0,10	Udmj,ntning fra reguleringsordningen, lokal løst og chef1?n		
	1.4.1994	0,19	Form. llspuljer (chefer, mellemedere, basisgrupper, forenkling, arbejdstidsforenkling, pension)		
	1.4.1994	0,15	Pensionsudbygning (+1,2 pct.)		
	1.4.1994	0,05	Hovedorganisationspuljer		
	1.4.1994	0,29	Skalal?nsprojekt (trin 7/8 og 16/17)		
	1.4.1994	0,04	Diverse (fx ferieaftale, omstilling herunder KEU, l?rdagstillæg, gruppelevsordningen)		
	1.4.1995	0,66	Generelle løstigninger		
	1.4.1995		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle løstigninger (intet skitn i forliget)		
	1.4.1995	0,36	Udmj,ntning fra reguleringsordningen, decentral løst		
	1.4.1995	0,04	Omsorgsdage + omstilling		
0	1.10.1995	0,88	Organisationsforbedringer		
	1.10.1995	0,32	Pensionsudbygning (forhøjelse op til 12 pct.)		
	1.4.1996	0,78	Generelle løstigninger		
	1.4.1996		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle løstigninger (intet skitn i forliget)		
	1.4.1996	0,12	Udmj,ntning fra reguleringsordningen, decentral løst		
	1.4.1996	0,02	AKUT-forhøjelse		
	1.10.1996	0,78	Generelle løstigninger		
	1.10.1996	0,02	"10.000 kr. løst" (aftrapning af stigningsløst for tjenestemaendspensioner)		
	1.4.1997	0,50	Generelle løstigninger		
	1.4.1997	0,90	Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle løstigninger		
0	1.4.1997	0,20	Udmj,ntning fra reguleringsordningen, decentral løst		
	1.10.1997	0,09	Skalal?nsprojekt (trin 10-16)		
	1.10.1997	0,08	Barselsorlov m.m.		
	1.10.1997	0,82	Organisationsforbedringer		
	1.10.1997	0,29	Pensionsudbygning (forhøjelse op til 12 pct.)		
	1.4.1998	0,95	Generelle løstigninger		
	1.4.1998		Udmj,ntning fra reguleringsordningen, generelle løstigninger (intet skitn i forliget)		
	1.10.1998	1,50	Generelle løstigninger		
	1.10.1998	0,02	AKUT-forhøjelse		

OK- periode	Dato	Omkostning 1%	ForbedrIn11	KTO	SHK
" " " 0	1.4.1999	0,65	Generelle llInstigninger		
	1.4.1999	0,03	Puljer mv. (forhøjelse af léntrin 9)		
	1.4.1999	0,40	Feriefridage		
	1.4.1999	0,00	Refusion skolehjem (erhvervsuddannelseselever)		
	1.4.1999	0,47	UdmllInntning fra reguleringsordningen, generelle llInstigninger		
	1.4.1999	0,23	Udmentning fra reguleringsordningen, forlodsfinansiering		
	1.4.2000	1,77	Generelle lénstigninger		
	1.4.2000	0,247	Puljer mv. (Grupper med s.erlige behov)		
	1.4.2000	0,30	Puljer mv. (Diverse forslag)		
	1.4.2000	0,17	Puljer mv. (Grupper på gammellIn)		
	1.4.2000	0,03	Puljer mv. (Cheflén)		
	1.4.2000	0,02	Omsorgsdage til nyansatte		
	1.4.2000	0,11	Pensionsudbygning		
	1.4.2000	0,01	Pension deltdsansatte		
	1.4.2000	0,02	Satrlige pensionsprojekter		
	1.4.2000	0,40	Feriefridage		
	1.4.2000	0,03	UdmllInntning fra reguleringsordningen, generelle lo,nstigninger (skQIn)		
	1.4.2000	0,50	Udm12Inntning fra reguleringsordningen, lokal ll,ndannelse		
	1.4.2000	0,01	Udmentning fra reguleringsordningen, udménntning til gennemsnitsgarantiaftalen		
	1.4.2000	0,06	UdmllInntning fra reguleringsordningen, decentral lIn		
	1.4.2001	2,00	Generelle hanstlgninger		
	1.4.2001	0,01	AKUT-forhøjelse		
	1.4.2001	0,05	Deltdsirektiv og taerskelvaerdi ("fastlases" til 10 timer)		
	1.4.2001	0,09	Yderligere omsorgsdage		
	1.4.2001	0,20	Feriefridage		
	1.4.2001	0,00	UdmllInntning fra reguleringsordningen, generelle llInstigninger (skqén)		
1.4.2001	0,60	Udménntning fra reguleringsordningen, lokal léndannelse			
1.10.2001	1,04	Generelle lénstigninger			
0 □ Z	1.4.2002	0,03	Generelle lénstigninger		
	1.4.2002	0,96	UdmllInntning fra reguleringsordningen, generelle lInstigninger		
	1.4.2002	0,25	Udménntning fra reguleringsordningen, forlodsfinansiering		
	1.4.2003	1,20	Generelle lénstigninger		
	1.4.2003	1,00	Organisationsforbedrlnger		
	1.4.2003	0,16	Udménntning fra reguleringsordningen, generelle lénstigninger (skllIn)		
	1.4.2003	1,22	Udménntning fra reguleringsordningen, forlodsfinansiering		
	1.4.2003	0,05	Udménntning fra reguleringsordningen, udmOntning til gennemsnitsgarantiaftalen mv.		
	1.8.2003	0,50	Generelle llInstigninger		
	1.8.2003	0,40	Feriefridage		
	1.10.2003	0,38	Generelle llInstigninger		
	1.4.2004	0,90	Generelle lc&nstigninger		
	1.4.2004	0,38	Lokal léndannelse		
	1.4.2004	0,00	Udménntning fra reguleringsordningen, generel/e llInstigninger (sk11In)		
	1.4.2004	0,02	Udménntning fra reguleringsordningen, forlodsfinansiering		
	1.8.2004	1,00	Generelle llInstigninger		
	1.8.2004	0,40	Feriefridage		
	1.10.2004	0,42	Generelle l12Instigninger		
□ " 0"	1.4.2005	1,52	Trinprojekt (+1 trin til alle) / Engangstillæg og ny lénmodel SHK	1,52	1,52
	1.10.2005	0,11	Pensionsbidrag barsel mv.	0,09	0,15
	1.1.2006	0,43	Generelle lénstigninger	0,69	
	1.1.2006	0,30	Yderligere til ny lénmodel SHK		0,77
	1.1.2006	0,05	Generel ATP-forh111jelse	0,05	0,05
	1.1.2006	0,28	lokal léndannelse	0,36	0,16
	1.1.2006	0,70	Aftalt udm111Inntning fra reguleringsordningen, generelle lInstigninger/nv llInnmodel SHK	0,70	0,70
	1.4.2006	0,04	UdmOntning fra gennemsnitsléngarantiaftalen	0,06	
	1.4.2006	0,03	Organisationsforbedringer		0,08
	1.4.2006	1,83	Organisationsforbedringer(inkl. yderligere til l1V lénmodel SHK mv.)	1,83	1,83
	1.10.2006	1,23	UdmllInntning fra reguleringsordningen, generelle lénstigninger (sk12In)	1,23	1,23
	1.1.2007	1,25	Lokal llannannelse	1,25	1,25
	1.1.2007	0,06	Strukturkrav mv. (ens omradetillæg ved kommunesammenlægning samt forhøjelse af pens.giv.llInn og U65/67-tillæg)	0,06	0,06
	1.4.2007	0,80	Generelle lénstigninger	0,80	0,80
	1.10.2007	0,70	Udménntning fra reguleringsordningen, generelle llInstigninger (sk12In)	0,70	0,70

OK- periode	Dato	Omkostning 1%	Forbedring	KTO	SHK
0 9 0	1.4.2008	4,09	Generelle I1Z1nstigninger	4,09	4,09
	1.4.2008	0,01	AKUT	0,01	0,01
	1.10.2008	1,62	Udm11ntning fra reguleringsordningen, generelle I1Z1nstigninger (sk1Z1n)	1,62	1,62
	1.10.2008	0,04	Faldrebarsel	0,04	0,02
	1.1.2009	0,03	Generel ATP-forh1Z1jelse	0,03	
	1.1.2009	0,05	Seniordage udover 3-part	0,05	0,01
	1.4.2009	0,13	Lokal f1ndannelse	0,12	0,24
	1.4.2009	3,13	Organisationsforbedringer	3,13	3,11
	1.4.2009	0,15	Barns anden sygedag	0,15	0,12
	1.4.2009	0,07	Udm1Z1ntning fra gennemsnitslangarantiaftalen	0,07	0,00
	1.4.2009	0,20	Kompensation for personalegoder	0,20	0,20
	1.10.2009	0,68	Generelle I1nstigninger	0,68	0,68
	1.10.2009	-0,13	Udm1Z1ntning fra reguleringsordningen, generelle I1nstigninger (sk1n)	-0,13	-0,13
	1.1.2010	0,10	Organisationsforbedringer	0,11	
	1.1.2010	0,01	Organisationsforbedringer, ATP (generelt og trappe)		0,09
	1.4.2010	0,50	Generelle I1nstigninger	0,50	0,50
	1.4.2010	1,10	Lokal I1ndannelse	1,09	1,25
	1.4.2010	0,08	Organisationsforbedringer	0,07	0,20
	1.4.2010	0,02	Forbedring af ferieaftalen	0,02	0,02
	1.4.2010	0,42	S<Erlig feriegodtg1relse	0,40	0,70
0 X 0	1.10.2010	1,84	Udm1Z1ntning fra reguleringsordningen, generelle I1nstigninger (sk1Z1n)	0,57	J2L
	1.4.2011	1,84	Generelle I11nstigninger	1,84	1,84
	1.4.2011	-0,61	Afregning af engangsbel11Jb (tilgodehavende reguleringsordningen 2010)	-0,61	-0,61
	1.4.2011	-1,23	Udm11Jntning fra reguleringsordningen inkl. korrektion for DST-fejl, generelle I11nstigninger	-1,23	-1,23
	1.1.2012	1,10	Generelle I11nstigninger	1,10	1,10
	1.1.2012	0,61	Afregning af engangsbel11Jb (tilgodehavende reguleringsordningen 2010)	0,61	0,61
	1.1.2012	0,10	Udm11Jntning fra reguleringsordningen, generelle I11nstigninger (sk11Jn)	0,10	0,10
	1.1.2012	0,08	Senior og barsel	0,08	0,07
	1.1.2012	0,30	Organisationsforbedringer	0,30	0,31
	1.10.2012	0,20	Generelle I11nstigninger	0,20	0,20
	1.10.2012	0,64	Udm11Jntning fra reguleringsordningen inkl. korrektion for DST-fejl, generelle I11nstigninger (sk11Jn)	0,64	0,64
	1.4.2013	0,50	Generelle I11nstigninger	0,50	0,50
0 1 0	1.10.2013	0,60	Generelle I11nstigninger	0,60	0,60
	1.10.2013	-0,40	Udm11Jntning fra reguleringsordningen inkl. korrektion for DST-fejl, generelle I11nstigninger (sk11Jn)	-0,40	-0,40
	1.1.2014	0,50	Generelle I11nstigninger	0,50	0,50
	1.1.2014	0,25	Organisationsforbedringer	0,25	0,25
	1.10.2014	0,37	Generelle I11nstigninger	0,37	0,37
	1.10.2014	0,34	Udm11Jntning fra reguleringsordningen inkl. korrektion for DST-fejl, generelle I11nstigninger (sk11Jn)	0,34	0,34
0 X 0	1.4.2015	0,96	Generelle I11nstigninger		
	1.4.2015	0,02	Psykisk arbejdsmil1J1		
	1.4.2015	0,01	Barsel mv.		
	1.10.2015	0,35	Generelle I11nstigninger		
	1.10.2015	0,29	Udm1Z1ntning fra reguleringsordningen, generelle I1Z1nstigninger (sk11Jn)		
	1.1.2016	0,50	Generelle I11nstigninger		
	1.1.2016	0,02	Generel ATP-forh1Jelse		
	1.1.2016	-0,02	Psykisk arbejdsmil1J1		
	1.4.2016	0,02	"Fra ufagl1cert til fagl1ert" mv.		
	1.4.2016	0,40	Organisationsforbedringer		
	1.10.2016	1,00	Generelle I11nstigninger		
	1.10.2016	0,00	Udmv1ntning fra reguleringsordningen, generelle I1Z1nstigninger (sk1n). Evt. positiv udm1nt, suspenderes		
	1.1.2017	1,20	Generelle I1Z1nstigninger		
	1.10.2017	0,80	Generelle I11nstigninger		
	1.10.2017	0,32	Udm11Jntning fra reguleringsordningen, generelle I1Z1nstigninger (sk1Z1n)		

OK-periode	Dato	Omkostning 1%	Forbedring	KTO	SHK
□ 0	1.4.2018	1,10	Generelle lønstigninger		
	1.4.2018	0,20	Skøn for reststigning		
	1.8.2018	0,03	Rekrutteringspulje		
	1.10.2018	1,30	Generelle lønstigninger		
	1.10.2018	0,02	Udmøntning fra reguleringsordningen, generelle lønstigninger (sk121n)		
	1.4.2019	0,35	Organisationsforbedringer		
	1.4.2019	0,27	Rekrutteringspulje		
	1.4.2019	0,03	□vrige, Puljen til □rlige form.ii (Trinforhøjelse 11-19, SHK 1-2 og Prioriterede grupper), barsel mv., EGU		
	1.4.2019	0,20	Sk121n for reststigning		
	1.10.2019	1,00	Generelle lønstigninger		
	1.10.2019	0,34	Udmøntning fra reguleringsordningen, generelle lønstigninger (skøn)		
	1.1.2020	1,60	Generelle lønstigninger		
	1.4.2020	0,40	Generelle lønstigninger		
	1.4.2020	0,20	Skøn for reststigning		
	1.10.2020	0,70	Generelle lønstigninger		
	1.10.2020	0,36	Udmøntning fra reguleringsordningen, generelle lønstigninger (skøn)		
□ 0	1.4.2021	1,00	Generelle lønstigninger		
	1.10.2021	1,01	Generelle lønstigninger		
	1.10.2021	-0,21	Udmøntning fra reguleringsordningen, generelle lønstigninger (skøn)		
	1.4.2022	0,50	Organisationsforbedringer		
	1.4.2022	0,075	Rekrutteringspulje		
	1.4.2022	0,045	□avt□nsprojekt (trin 11-21, SHK 1-3)		
	1.4.2022	0,030	Ligelig□nsprojekt		
	1.10.2022	1,90	Generelle lønstigninger		
	1.10.2022	0,30	Udmøntning fra reguleringsordningen, generelle lønstigninger (skøn)		
	1.4.2023	0,30	Generelle lønstigninger		
	1.10.2023	0,81	Generelle lønstigninger		
	1.10.2023	0,18	Udmøntning fra reguleringsordningen, generelle lønstigninger (skøn)		
□ 0	1.4.2024	4,00	Generelle lønstigninger		
	1.4.2024	0,02	Barsel		
	1.4.2024	0,02	Pension til pensionister		
	1.10.2024	1,74	Udmøntning fra reguleringsordningen, generelle lønstigninger (sk1,n)		
	1.4.2025	0,045	Projekt for lavest lønnede		
	1.4.2025	2,00	Organisationsmidler		
	1.10.2025	0,24	Generelle lønstigninger		
	1.10.2025	0,33	Udmøntning fra reguleringsordningen, generelle lønstigninger (sk1ZIn)		
	1.11.2025	0,20	Generelle lønstigninger		
Kilde:	OK-forlig, protokolat om forventet negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 samt egne beregninger.				
Noter:	Fra OK-OS til og med OK-13 indgår afslættelserne fra hhv. KTO's og SHK's område med en villet svarende til relativ andel af lønsum i SBG. Skøn på udmøntning fra reguleringsordningen er fra forligsindgåelsestidspunktet. Udmøntningerne har gennem overenskomstperioderne villet anvendt til forskellige formål, f.eks. generelle lønstigninger og forlodsfinansiering af lokal loddannelse.				

Detaljeret overblik anvendelse af varigt ATP-provenu, mio. kr.

OK-periode	Varigt provenu, mio. kr.	Anvendelse
OK-11	32,2	Organisationsforhandlinger, OAO og BUPL
	15,0	Organisationsforhandlinger, pædagoger
	24,8	Tryghedspuljen, OAO
	3,0	Organisationsforhandlinger, AC
OK-13	27,372	Organisationsforhandlinger
OK-15	17,336	Delfinansiering af den generelle ATP-forhøjelse
OK-18	41,619	Delfinansiering af puljen til særlige formål
OK-21	57,432	Nedsættelse af pensionskarens
	5,349	Udvidelse af ret til sorgorlov
	2,213	Forhøjelse af EGU-sats
OK-24	44,646	Forhøjelse af ATP-provenu
	18,852	Resterende anvendt som engangsbeløb til: - Omkostning til forhøjelse af ATP inden OK-24 (11,162 mio.kr.) - Mulighed for mægling (5 mio.kr.) - Videreførelse af SPARK (12,2 mio.kr.) - Restbeløb til opregulering og forhandling ved OK-26 (9,342 mio.kr.)

Reguleringsordningen på det kommunale og regionale område - historisk set

Frem til 0.87

I næsten 100 år - og indtil suspensionen af den automatiske dyrtidsregulering i 1982 - er der sket en supplerende regulering af lønnen til både privat og offentligt ansatte på grundlag af prisudviklingen. Der har gennem tiden været stor sammenlignelighed i udformningen af reguleringsmekanismerne på henholdsvis det statslige og det kommunale/amtslige (regionale) område.

Siden 1975 med indførelsen af taktreguleringen har der - næsten uafbrudt - været forskellige reguleringsmekanismer, som hver især har haft til formål at sikre en vis parallelitet mellem lønudviklingen i den offentlige og den private sektor.

Fra 1. oktober 1984 blev taktreguleringen erstattet af en "særlig regulering" af lønnen. I begyndelsen var reguleringsgrundlaget udelukkende DA's arbejderlønstatistik, men fra 1985 anvendtes såvel stigningerne i arbejderlønnen og stigningen i funktionerlønnen. Ved ordningens start udmøntedes 2/3 af den konstaterede stigning, når der var sket en modregning for det offentlige overenskomstresultat.

Siden 1987 har reguleringsordningen stort set eksisteret i sin nuværende form med det formål at sikre en parallelitet mellem lønudviklingen i den offentlige og den private sektor.

0.87/0.89

Ved 0.87 blev reguleringsordningen aftalt for en fireårig periode. Reguleringsordningen i 0.89-perioden blev således aftalt ved 0.87.

Reguleringsordningen blev ved 0.87 ændret ved, at reguleringsprocenten hævedes fra 66^{2/3} % til 80 %, og reguleringstidspunktet fremrykkedes fra 1. oktober til 1. april. Lønudviklingen på det private arbejdsmarked blev sammenlignet med den aftalte lønudvikling på det offentlige arbejdsmarked.

Udmøntningen pr. 1. april 1987 gik til en procentuel lønstigning, mens de følgende tre udmøntninger fordeles med 90 % til procentuelle lønstigninger og 10 % til organisationsmidler.

Skøn for udmøntning fra reguleringsordningen fremgår ikke af forliget.

0.91

Ved 0.91 aftalte parterne en reguleringsordning med 1 årlig udmøntning pr. 1. april i den 2-årige periode. Begge udmøntninger blev anvendt til finansiering af lokalløn og generelle lønstigninger.

Lønudviklingen på det private arbejdsmarked blev sammenlignet med den aftalte lønudvikling på det offentlige arbejdsmarked.

Ved udmøntningen pr. 1. april 1991 blev den private lønudvikling korregeret for arbejdstidsforkortelsen på det private arbejdsmarked pr. 1. september 1990.

Betydningen af at anvende midler fra evt. udmøntning fra reguleringsordningen til andre formål end generelle lønstigninger var (og er) begrænset, idet det af aftalen fulgte, at *"Hvis lønudviklingen på det private arbejdsmarked har været mindre end forbedringerne i perioden til offentlig ansatte (aftale- og overenskomstresultatet med tillæg af de offentligt ansattes reststigning), fradrages det eventuelle negative resultat i de(n) jf. førstkommende generelle forbedringer(er) til offentlige ansatte"*.

Skøn for udmøntning fra reguleringsordningen fremgår ikke af forliget.

0.93

Ved 0.93 aftalte parterne ligeledes en reguleringsordning med 1 årlig udmøntning pr. 1. april i den 2 årige periode. Begge udmøntninger blev anvendt til lokalløn og chefløn samt til generelle lønstigninger.

Lønudviklingen på det private arbejdsmarked blev nu sammenlignet med den aftalte lønudvikling på det kommunale arbejdsmarked. Den kommunale sektor var på det tidspunkt en samlebetegnelse for primærkommuner og amtskommuner, dvs. for kommuner og regioner.

Ved udmøntningen pr. 1. april 1994 blev pensionsudbygning på det private arbejdsmarked holdt uden for opgørelsen af den private lønudvikling i beregningen af reguleringsprocenten.

Skøn for udmøntning fra reguleringsordningen fremgår ikke af forliget.

0.95

Ved 0.95 aftalte parterne en reguleringsordning for de (amts)kommunalt ansatte med 1. årlig udmøntning pr. 1. april i den 2-årige periode. Udmøntningen pr. 1. april 1995 blev anvendt til finansiering af decentral løn og generelle lønstigninger. Udmøntningen pr. 1. april 1996 blev anvendt til finansiering af generelle lønstigninger, decentral løn og ATP-forhøjelse mm.

Beregningen af udmøntningen tog nu udgangspunkt i Danmarks Statistiks lønindeks for den private lønudvikling inkl. pensionsudbygning. Herfra blev modregnet for aftale- og overenskomst- resultater, der kom til udbetaling på det (amts)kommunale område korregeret for pensionsudbygning og reststigning.

Skøn for udmøntning fra reguleringsordningen fremgår ikke af forliget.

0.97

Ved 0.97 aftalte parterne ligeledes en reguleringsordning med 1 årlig udmøntning pr. 1. april i den 2-årige periode. Udmøntningen pr. 1. april 1997 blev anvendt til forlodsfinansiering af den

decentrale løn/ny løndannelse og til generelle lønstigninger. Pr. 1. april 1998 blev udmøntningen kun anvendt til generelle lønstigninger.

Skøn for udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. april 1998 fremgår ikke af forliget.

0.99

Ved 0.99 aftalte parterne en fortsættelse af en reguleringsordning for de (amts)kommunalt ansatte med 1 årlig udmøntning pr. 1. april i den 3-årige periode. Udmøntningen pr. 1. april 1999 blev anvendt til forlodsfinansiering af grupper på ny løn og generelle lønstigninger. Udmøntningen pr. 1. april 2000 blev anvendt til forlodsfinansiering af lokal løndannelse mm, finansiering af gennemsnitsløngaranti og generelle lønstigninger. Udmøntningen pr. 1. april 2001 blev anvendt til forlodsfinansiering af lokal lønudvikling og generelle lønstigninger.

Endvidere overgik parterne til at anvende en sammenligning af Danmarks Statistiks lønindeks for henholdsvis den private og den kommunale sektor. Den kommunale sektor var på det tidspunkt en samlebetegnelse for primærkommuner og amtskommuner, dvs. for kommuner og regioner.

Det blev endvidere aftalt at effekten af at en fridag blev finansieret med 0,2 pct.point blev neutraliseret ved den førstkommende ekstraordinære regulering efter 1. april 2001.

0.02

Ved 0.02 aftalte parterne igen en 3-årig periode med udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. april. Pr. 1. april 2002 og 2004 blev udmøntningen anvendt til forlodsfinansiering af lokal løndannelse og generelle lønstigninger. Pr. 1. april 2003 blev udmøntningen endvidere anvendt til finansiering af gennemsnitsløngarantien, forbedringer i socialt kapitel og forhøjelse af AKUT-midler.

0.05

Ved 0.05 aftalte SHK og KTO for første gang selvstændige - enslydende - aftaler om reguleringsordninger med henholdsvis KL og Amtsrådsforeningen. Der blev aftalt 3 udmøntningstidspunkter pr. hhv. 1. januar 2006, pr. 1. oktober 2006 og pr. 1. oktober 2007. Udmøntningerne pr.

1. januar 2006 blev aftalt til 0,70 pct.point, og var således ikke beregnet. Udmøntningerne fra reguleringsordningen blev anvendt til generelle lønstigninger.

De ændrede udmøntningstidspunkter hang sammen med, at der blev aftalt en række tekniske ændringer på det kommunale/regionale område med henblik på at skabe større kommunal og regional budgetsikkerhed i forbindelse med de årlige økonomiforhandlinger mellem regeringen og henholdsvis KL og Danske Regioner.

De tekniske ændringer indebar en forskydning af opgørelses- og udmøntningstidspunktet fra august-april til februar-oktober. Samtidig blev det aftalt, at lønudviklingen måles på basis af et gennemsnit af 4 kvartalsmalinge (maj, august, november og februar) fremfor tidligere kun 1 kvartalsmaling (august).

Gennemsnitsberegningsmetoden, som fortsat anvendes, indebærer, at udmøntningen far mindre udsving, og at konjunkturtilpasningerne sker langsommere end hidtil. På det statslige område har man fastholdt, at opgørelsestidspunktet baseres på et kvartal, nemlig august kvartalet, og udmøntning pr. 1. april.

På KTO-området var der endvidere enighed om at igangsætte to analysearbejder om henholdsvis kortlægning af lønelementer/overenskomstelementer, som indgår/ikke indgår i fx Danmarks Statistiks datagrundlag og om at sikre et stabilt datagrundlag for reguleringsordningen i forbindelse med kommunalreformen.

0.08

Ved 0.08 forhandlede KL og Danske Regioner/RL TN, som følge af kommunalreformen, selvstændigt. Der var (og er) imidlertid fortsat overensstemmelse mellem mekanismerne i de aftalte reguleringsordninger. Parterne var enige om at rette henvendelse til Danmarks Statistik med henblik på, udover de daværende offentliggørelser for hele den kommunale/regionale sektor, også at få opgjort separate lønudviklingstal for henholdsvis kommuner og regioner.

Der blev aftalt 3 udmøntningstidspunkter pr. hhv. 1. oktober 2008, pr. 1. oktober 2009 og pr. 1. oktober 2010. Udmøntningerne fra reguleringsordningerne blev anvendt til generelle lønstigninger. December 2009 var der tegn på at udmøntningen fra reguleringsordningerne pr. 1. oktober 2010 ville udmønte negativt, uden at der samtidig var aftalt generelle lønstigninger, som der kunne modregnes i. Parterne på det kommunale område indgik derfor en supplerende aftale, hvor udmøntningerne pr. 1. oktober 2010 blev delt. 1. del blev fremrykket til 1. april 2010 med udmøntning svarende til de aftalte generelle lønstigninger, og 2. del blev udskudt til afregning i forbindelse med 0.11. Der blev indgået en tilsvarende aftale på det regionale område.

I de ved **0.08** aftalte reguleringsordninger neutraliserede parterne virkningerne på den opgjorte lønudvikling af henholdsvis indførelsen af voksenelevløn og seniorordninger, som følge af 3-partsforhandlingerne, og af virkningen på reguleringsordningen af en aftalt kompensation for anvendelsen af personalegoder i den private sektor.

Parterne var endvidere enige om at igangsætte to analysearbejder om henholdsvis beregningsmetoden i reguleringsordningerne og om "en eller to reguleringsordninger", herunder om betydningen af strukturelle ændringer som følge af personaleomsætning.

Efter kommunalreformens ikrafttræden aftalte parterne ved **0.08** at anmode Danmarks Statistik (**DST**) om at opgøre og offentliggøre lønudviklingstal separat for henholdsvis kommuner og regioner. Samtidig aftalte parterne et analysearbejde om "En eller to reguleringsordninger".

0.11

Ved 0.11 aftalte parterne afregning for den resterende del af udmøntningen fra reguleringsordningerne pr. 1. oktober 2010, og videre aftalt 2 udmøntninger hhv. pr. 1. januar 2012 og pr. 1. oktober 2012. Da der var enighed om, at der ikke skulle ske nogen lønændring i 2011 blev udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2011 således udskudt til 1. januar 2012. Udmøntningerne fra reguleringsordningerne blev anvendt til generelle lønstigninger.

Såvel den kommunale som den regionale lønudvikling blev i beregningerne af udmøntningerne pr. 1. oktober 2012 justeret som følge af at Danmarks Statistik havde rettet tidligere offentliggjort lønstatistik og som følge af 3-partskorrektion for voksenelevlønnen.

Endvidere var parterne enige om at have fokus på og drøfte Danmarks Statistiks omregning af lønindeksene til nationalregnskabets sektorafgrænsning, samt at arbejde for en prioritering af opgørelsen af udviklingen af personalegoder i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik.

Pa det kommunale område aftalte parterne at overgå fra at sammenligne den private lønudvikling med lønudviklingstal for kommuner og regioner samlet set til at sammenligne den private lønudvikling med lønudviklingstal udelukkende for den kommunale sektor.

Parterne pa det regionale område aftalte, at *"Reguleringsordningen videreføres og baseres pa Danmarks Statistiks lønindeks og årlige stigningstakter for ansatte i regioner og kommuner ... "*, idet beregningsmetoden dog blev en smule gennemskrevet. Og følgende *"Såfremt der ved overenskomstforhandlingerne i 2013 aftales en reguleringsordning er det i form af en selvstændig regional reguleringsordning."*

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011 har parterne drøftet, hvorvidt der vil være afgørende strukturelle personaleforskydninger i den regionale sektor set i forhold til strukturelle personaleforskydninger i den private sektor, og at dette vil medføre en uforholdsmæssig ændring i gennemsnitslønnen i den regionale sektor.

Med henblik pa at belyse dette forhold i overenskomstperioden analyseres strukturelle personaleforskydninger i såvel den regionale som den private sektor. Analysen ska! være afsluttet i juni 2012."

Pa det regionale område blev parterne enige om, at der skulle rettes henvendelse til SD (Silkeborg Data) med henblik pa at de skulle planlægge deres statistikproduktion således, at den såkaldte 4-5 ugers problemstilling kunne undgås. 4-5 ugers problemstillingen skyldtes, at **KMD** og **SD** tidligere har planlagt deres dataproduktion således, at der for tilfældige måneder har indgået 4 eller 5 ugers betaling af fx genetillæg i lønkørslerne. Parternes ønske blev imødekommet af **SD**.

0.13

Ved 0.13 aftalte parterne en 2-årig periode med udmøntning fra reguleringsordningerne pr. 1. oktober. Udmøntningerne blev anvendt til generelle lønstigninger.

Parterne pa det regionale område overgik til at sammenligne den private lønudvikling med lønudviklingstal udelukkende for den regionale sektor.

Såvel den kommunale som den regionale lønudvikling blev i beregningerne af udmøntningerne pr. 1. oktober 2013 og 2014 justeret som følge af at Danmarks Statistik havde rettet tidligere offentliggjort lønstatistik.

Pa det regionale område aftalte parterne endvidere at justere den regionale lønudvikling, som følge af 4-5 ugers problematikken i beregningen af udmøntningen fra reguleringsordningerne for såvel 2013 og 2014. I forlængelse af indgåelsen af O.13-forliget gav KMD tilsagn om en løsning på 4-5 ugers problemstillingen svarende til den tidligere aftalte med SD.

0.15

Ved 0.15 var KTO nedlagt og Forhandlingsfællesskabet- med bl.a. organisationerne i SHK. som medlemmer - var dannet. Som en konsekvens heraf blev der kun aftalt en reguleringsordning på henholdsvis det kommunale og det regionale område.

Parterne aftalte en 3-årig periode med årlig udmøntning pr. 1. oktober. Udmøntningerne blev aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

Reguleringsordningerne aftalt ved 0.15 indeholdt en ændring, således at ordningerne udmøntede 80 % af forskellen, såfremt forskellen i lønudviklingen var positiv, men 100 % såfremt forskellen var negativ. Med denne ændring var ordningerne ikke længere symmetriske. Ændringen blev kaldt Privatønsværnet, og ordningerne i O.15-perioden hed derfor "Reguleringsordningen og Privatlønsværnet". Endvidere aftalte parterne at suspendere udmøntningerne pr. 1. oktober 2016, såfremt udmøntningerne kunne beregnes til at være positiv.

Den kommunale lønudvikling blev i beregningerne af udmøntningerne pr. 1. oktober 2015 og 2016 justeret for kompensation for udfasning af aldersreduktionen på lærerområdet.

0.18

Ved 0.18 aftalte parterne en 3-årig periode med udmøntning med fra reguleringsordningerne pr. 1. oktober. Udmøntningerne blev aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

Reguleringsordningerne aftalt ved O.18 indeholdt en ændring, således at ordningerne udmønter **80** % af forskellen, uagtet om lønudviklingen er positiv eller negativ, dermed blev ordningen igen symmetrisk.

Både den kommunale og regionale lønudvikling blev i beregningerne af udmøntningerne pr. 1. oktober 2019 og 1. oktober 2020 justeret for at den aftalte lønstigning pr. 1 april 2019 ikke nåede at komme med i malingen af lønudviklingen maj 2017-2018, på grund af tidspunktet for forligsindgåelsen. I beregningen af udmøntningen pr. 1. oktober 2020 blev desuden korrigeret for lønpåvirkende elementer vedr. Akademikerne, dog med forskellige parameterværdier for de to sektorer.

0.21

Ved 0.21 aftalte parterne en 3-årig periode med udmøntning fra reguleringsordningerne pr. 1. oktober. Udmøntningerne blev anvendt til generelle lønstigninger.

Parterne aftalte endvidere at udarbejde en økonomisk/statistisk og politologisk beskrivelse af reguleringsordningens betydning ved overenskomstfornyelsen som grundlag for fortsat drøftelse parterne imellem.

0.24

Ved 0.24 aftalte parterne en 2-årig periode med udmøntning fra reguleringsordningerne pr. 1. oktober. Udmøntningerne blev anvendt til generelle lønstigninger.

Parterne aftalte at overgå fra Danmarks Statistiks implicitte lønindeks til deres standardberegnet lønindeks fra og med udmøntningen pr. 1. oktober 2025, dvs. fra opgørelsen af 2. kv. 2023-2024.

Parterne aftalte desuden tre korrektioner af den statistisk opgjorte kommunale/regionale lønudvikling: En for særligt provenu som følge af håndteringen af store bededags-kompensationen (Q) samt to for de samlede lønmidler fra trepartsaftalen om løn af arbejdsvilkår af 4. december 2023 (a for 2024 og b og 2025). Det blev i forbindelse med korrektionerne for trepartsmidler endvidere aftalt, at den resterende del heraf neutraliseres i en eventuelt aftalt reguleringsordning ved 0.26.

Der indgik forskellige skøn for reststigningen som beregningsforudsætning for de to udmøntninger.

Kilde: Forhandlingsfællesskabet, KL og Danske Regioner: "Beskrivelse af den regionale og kommunale lønudvikling", fra 15. november 2017 med opdateringer. Udarbejdet pba. overenskomst-forlig mv. Notatet, som blev udarbejdet af KL, RLTN og FF ifm. LSK for så vidt angår alt til og med 0.21, er her ajourført med 0.24 af FF.

KL-området

24-0364.2

OK	Udmøntnings- tidspunkt	Skøn ved forligs- indgåelse	Faktisk udmøntning	Ændring ift. skøn	Bemærkninger
OK05	1.10.2006	1,23	1,00	-0,23	KL og ARF forhandlede sammen.
OK05	1.10.2007	0,70	0,41	-0,29	KL og ARF forhandlede sammen.
OK08	1.10.2008	1,62	1,47	-0,15	Udmøntningstidspunktet blev aftalt til 1.10.2010 ved forligsindgåelsen, men ændret til 1.4.2010.
OK08	1.10.2009	-0,13	0,48	0,61	
OK08	1.4.2010	0,57	-0,52	-0,89	
OK11	1.4.2011	-1,23	-1,23	0,00	
OK11	1.1.2012	0,10	-0,08	-0,18	
OK11	1.10.2012	0,64	-0,05	-0,69	
OK13	1.10.2013	-0,40	-0,48	-0,08	
OK13	1.10.2014	0,34	0,26	-0,08	
OK15	1.10.2015	0,29	0,11	-0,18	
OK15	1.10.2016	0,00	-0,12	-0,12	
OK15	1.10.2017	0,32	-0,60	-0,92	
OK18	1.10.2018	0,02	-0,14	-0,16	
OK18	1.10.2019	0,34	0,01	-0,33	
OK18	1.10.2020	0,36	0,09	-0,27	
OK21	1.10.2021	-0,21	-0,02	0,19	
OK21	1.10.2022	0,30	0,67	0,37	
OK21	1.10.2023	0,18	0,47	0,29	
OK24	1.10.2024	1,74	1,30	-0,44	
OK24	1.10.2025	0,33			

Note: For OK05 ti/ OK13 forhandlede KTO og SHK adskilt Der var ingen forskel/e pa hverken skønnede el/er beregnede udmøntninger mellem KTO og SHK.

DST's implicitte 112)indeks, korrektion af 112)lønudviklingen i reguleringsordningen, beregnet reststigning samt evt. bemærkninger, det kommunale område

OK-05 og frem

	112)indeks	112)indeks	112)indeks	112)indeks	112)indeks	112)indeks
	112)indeks	112)indeks	112)indeks	112)indeks	112)indeks	112)indeks
2005K2	2,7			3,3	0,6	
2005K3	2,2			1,9	0,3	
2005K4	1,6			1,5	0,1	
2006K1	2,8			3,3	-0,5	
2006K2	3,7			3,7	0,0	
2006K3	3,6			3,7	-0,1	
2006K4	4,6			4,7	-0,1	
2007K1	2,9			4,2	-1,3	
2007K2	2,8			3,1	-0,3	
2007K3	3,3			3,1	0,2	
2007K4	2,6			2,5	0,1	
2008K1	2,8	2,4	Vaksenelevh2>n (0,04%)	1,2	1,6	
2008K2	3,0	2,1	Vaksenelevl0n (0,07%)	4,5	-1,5	Overgangsordning områdetillg i sm.lillgningskammuner 4,5
2008K3	4,7	1,6	Vaksenelevl0n (0,10%)	1	0,2	Overgangsordning amradetillg i sm.l<llgningskammuner 5,61
2008K4	5,7	5,5	Vaksenelevl12)n (0,12%)	0,1	0,1	Overgangsordning amradetillg i sm.l<llgningskammuner
0)						Overgangsordning amradetillg i sm.l<llgningskammuner, DST-
20	20	K3		6,0	1,7	
09	09	2010K4				
K1	K4	2011K1		7,7		
	20					
20	10					
09	K1			5,4		
	K2	20		5,3		

5,9	Vaksen elev10n (0,13%)	Vaksen elev12n (-0,01%)	5,61	0,41karrektian (☐ til 6,0 %)	
8,2				Overgangsardning amradetillreg i sm.l<l!gningskammuner, DST-	
			5,01	2,71karrektian (☐ til 7,7%)	
S, ☐	Vaksen elev12n (0,10%)			Overgangsardning omradetillreg i sm.l<l!gningskammuner, DST-	
5,4			5,01	0,41karrektian (☐ til 5,4%)	
5,3			4,71	0,610vergangsardning	
2,9	Persan alegader (0,20%)		4,81	amradetilla!g i sm.l<l!gningskammuner	
2,4			2,61	0,3	
1,4	Vaksen elev10n (0,09%)		2,61	0,3	
1,7			1,51	-0,2	
	Persan alegader (0,20%)		1,41	-0,11DST-	
				karrektian (KR: ☐ til 1,5%)	
	Vaksen elev10n (0,06%)			ag (K: ☐ til 1,4%)	0,3
	Persan alegader (0,20%)				
	Vaksen elev12n (0,05%)				
	Persan alegader (0,20%)				
	Kans. af DST-karrektian (0,08%),				
	Vaksen elev10n (0,01%)				
	Kans. af DST-karrektian (0,08%)				

til

2011K2	0,2	0,2			0,0	0,2	DST-korrektion (KR: □ til 0,2%)
2011K3	0,3	0,3			0,0	0,3	DST-korrektion (K: □ til 0,3%)
2011K4	0,6	0,6			0,0	0,6	
2012K1	1,1	1,8			1,9	-0,1	
2012K2	2,4	2,4		Kons. af DST-korrektion (0,02%)	1,9	0,5	
2012K3	2,5	2,5		Kons. af DST-korrektion (0,02%)	1,9	0,6	
2012K4	2,1	2,4		0,02%)	2,1	0,3	
2013K1	0,4	0,4		Kons. af DST-korrektion (-0,02%)	0,2	0,2	DST ædrer sektorafgrænsningen
2013K2	0,3	0,3		Kons. af DST-korrektion (-0,02%)	0,7	-0,4	
2013K3	0,4	0,4		Kons. af DST-korrektion (-0,02%)	0,7	-0,3	Sidste påvirkning af 4-5 ugersproblematikken.
2013K4	0,3	0,3			0,6	-0,3	
2014K1	1,2	1,3			1,4	-0,1	
2014K2	1,1	1,0			0,9	0,1	
2014K3	1,1	1,1		Kompensation for lærernes aldersreduktion (0,14%)	1,0	0,1	
2014K4	2,0	1,9		Kompensation for lærernes aldersreduktion (0,14%)	1,5	0,4	
2015K1	1,1	1,0		Kompensation for lærernes aldersreduktion (0,14%)	0,8	0,2	
2015K2	1,8	1,8		Kompensation for lærernes aldersreduktion (0,14%)	1,7	0,1	
2015K3	2,0	1,9			1,6	0,3	
2015K4	1,6	1,7			1,4	0,3	
2016K1	2,2	2,3			1,9	0,4	
2016K2	1,9	2,0			1,4	0,6	
2016K3	1,9	2,0			1,4	0,6	
2016K4	2,1	2,5			1,8	0,7	
2017K1	2,9	2,9	218		2,5	0,4	
2017K2	2,1	2,5	2/1		2,1	0,4	
2017K3	2,4	2,4	2,2		2,1	0,3	
2017K4	1,5	1,5	1/1		1,4	0,1	
2018K1	0,4	0,4	0,2		0,2	0,2	
2018K2	0,2	0,2	0,1	Korrektion for forsinket lønfrigivelse ved OK-18 (+1,1%)	1,3	-1,1	Forsinket lønfrigivelse OK-18
2018K3	1,1	1,3	1,3		1,3	0,0	
2018K4	2,2	2,1	2,1		2,3	-0,2	
2019K1	2,1	2,5	2,1		2,3	0,2	
2019K2	2,9	2,9	3,1	Korrektion for forsinket lønfrigivelse ved OK-18 (-1,1%) og for lønpavirkende element vedr. Akademikerne, jfr. pkt. 2 i protokollatet (+0,02%).	1,8	1,1	Forsinket lønfrigivelse OK-18
2019K3	1,6	1,5	1,1	Korrektion for lønpavirkende element vedr. Akademikerne, jfr. pkt. 2 i protokollatet (+0,02%).	1,8	-0,3	

2019K4	1,7	1,5	1,8	Korrektion for h1n1piivirkende element vedr. Akademikerne, jfr. pkt. 2 i protokollatet (+0,02%).	1,7	-0,2	
2020K1	2,8	2,7	2,7	Korrektion for 1npiivirkende element vedr. Akademikerne, jfr. pkt. 2 i protokollatet (+0,02%).	3,3	-0,6	
2020K2	2,7	2,4	1,8		3,0	-0,6	Første nedlukning af samfundet pga. corona-pandemien i marts 2020.
2020K3	2,8	2,6	2,6		3,0	-0,4	
2020K4	2,5	2,2	2,2		2,8	-0,6	
2021K1	0,7	0,5	0,8		1,2	-0,7	
2021K2	1,7	1,2	1,2		1,8	-0,6	
2021K3	1,7	1,1	1,1		1,8	-0,7	
2021K4	2,0	1,7	1,9		2,0	-0,3	
2022K1	2,3	2,0	2,0		2,0	0,0	Sidste nedlukning af samfundet pga. corona-pandemien startede i december 2021. Restriktionerne blev fjernet 1. feb. 2022.
2022K2	2,0	1,8	1,8		1,6	0,2	
2022K3	1,7	1,8	1,8		1,6	0,2	
2022K4	3,1	3,3	3,3		3,2	0,1	
2023K1	3,0	3,1	3,2		3,2	-0,1	
2023K2	2,8	2,8	2,8		2,9	-0,1	
2023K3	2,7	3,1	2,9		2,9	0,2	
2023K4	2,7	1,5	1,5		1,6	-0,1	
2024K1	1,7	1,7	1,7		1,6	0,1	
2024K2	5,0	5,7	5,1	Korrektion for særligt provenu (+0,01)	5,3	-0,2	Overgiet til det standardberegnete 1nindeks som grundlag for reguleringsordningen
2024K3	5,7	5,7	5,7	Korrektion for særligt provenu (+0,01) samt for lønmidler fra trepartsftale (-0,50%)	5,3	0,4	Aftaleresultat er ekskl. trepartsftaler

Kilde: Statistikbanken (LON42, Bx, 35), OK-forlig, protokollat om forventet negativ udm/1Jntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 og egne beregninger.

Noter: Aftaleresultater med faktisk udm/ZIntning fra reguleringsordningen.

Fra OK-05 til og med OK-13 indgår aftaleresultaterne fra hhv. KTO's og SHK's område med en vægt svarende til relativ andel af ZInsum i SBG.

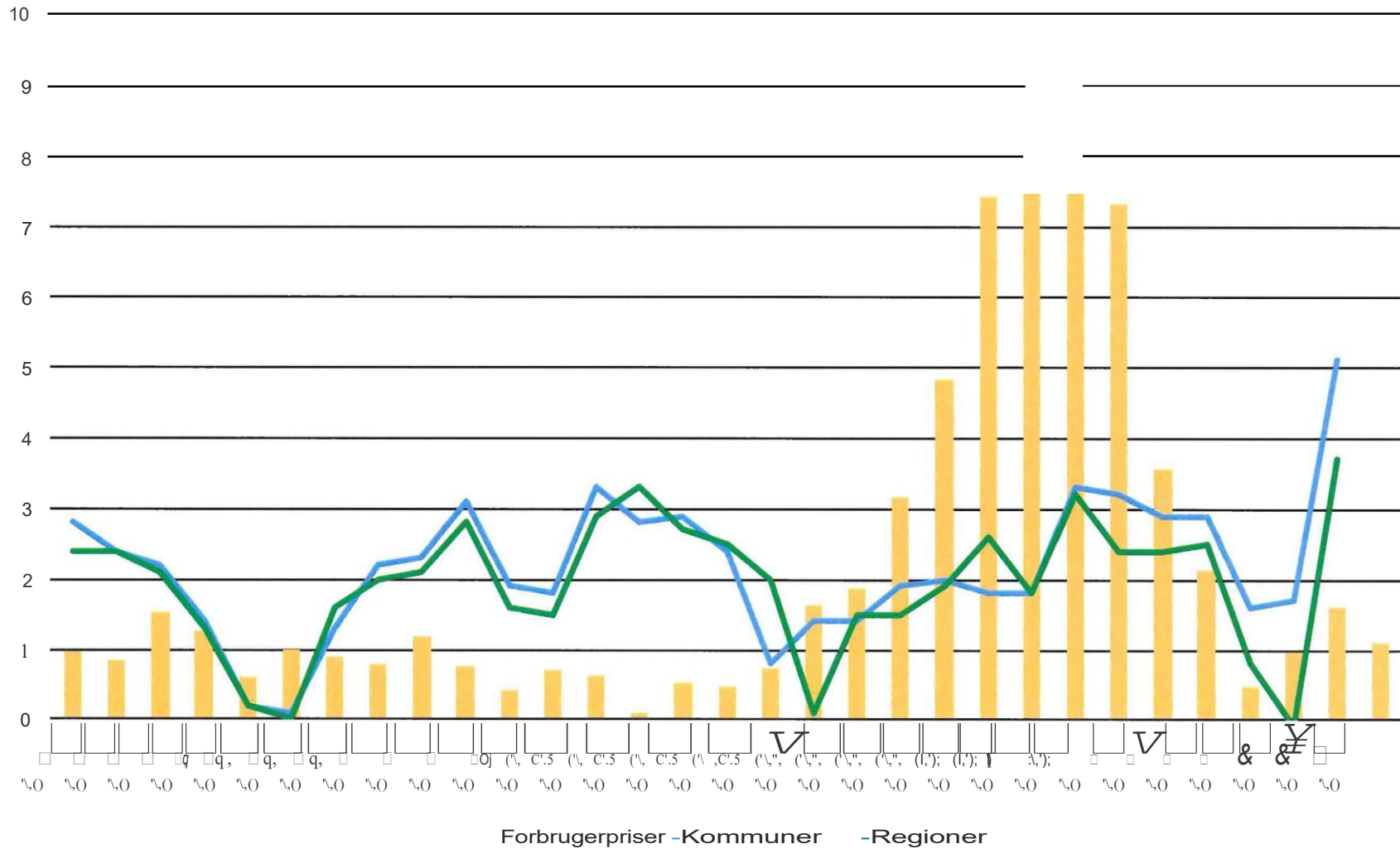
Pga. konflikt/lockout blev den aftalte stigning pr. 1. april 2008 (2,8%) og 2013 (0,5%) samt 2018 (1,1%) helt eller delvist implementeret med forsinkelse.

Reststigningen er frem til 2. kv. 2010 beregnet med udgangspunkt i Danmarks Statistiks årsstigningstakt for den kommunale og regionale sektor. 2. kv. 2010 er den første stigningstakt i den kommunale/regionale statistik, som indgår i beregningen af reguleringsordningen. Herefter beregnes reststigningen ift. de kommunale stigningstakter. Fra og med 2. kv. 2024 beregnes reststigning med udgangspunkt i DST's standardberegnete indeks.

Andre bemærkninger vil ikke være udtømmende. Eksempelvis har været forsinkede godkendelse af forlig, som har bevirket, at aftalte stigninger pr. 1. april ikke har påvirket Danmarks Statistiks regionale statistik på det aftalte tidspunkt.

Til m0de i *Styrket samarbejde om statistik og beregningsforudsætninger*-d. 12. september 2024

Kvartalsvise Årstillinger i forbrugerpriser og i standardberegnet lønindeks for hhv. kommuner og regioner



Kilde: Danmarks Statistik

13. november 2024
24-01016

Gennemsnitsløn- og udmøntningsgarantierne

Ved trepartsaftalen om løn og vilkår (december 2023) blev det aftalt, at gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantien suspenderes ved OK24. Derudover blev det aftalt, at der efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i 2024 igangsættes et arbejde mellem overenskomstparterne mhp. at drøfte *"fremtidige garantiordninger, der understøtter en fleksibel løndannelse"*.

De to garantiordninger medfører i deres nuværende format at:

- Den enkelte gruppes lønudvikling er på et vist minimum, herunder at der er en central og landsdækkende garanti for en del af de midler, der aftales centralt til lokalløn (forlodsfinansiering) (gennemsnitsløngarantien)
- Nye midler til forlodsfinansiering af lokal løndannelse anvendes til gruppen i den enkelte kommune eller region (udmøntningsgarantien).

De enkelte organisationer har dermed et større incitament til at afsætte midler til forlodsfinansiering af lokal løndannelse, hvis der er en garanti for, at midlerne også tilfalder deres grupper.

Gennemsnitsløngarantien vedrører de enkelte garantigrupper (personalegrupper) på landsplan, mens udmøntningsgarantien vedrører den enkelte kommunes og regions forpligtelse til at udmønte midler.

Gennemsnitsløngarantien har større betydning for personalegrupper med høj andel af lokal løndannelse end for grupper med lav andel. Og garantiordningerne kan siges at holde hånden under grupper, som generelt har det svært ift. at få andel af den lokale løndannelse.

Ved OK05 blev der aftalt forskellige modeller for forlodsfinansiering og midler til organisationsforhandlingerne. Organisationerne i Koalitionen¹ aftalte at anvende i alt 2,5 % til forlodsfinansiering og at afsætte 1,1 % til organisationernes specielle forhandlinger, mens andre grupper anvendte 1,25 % til forlodsfinansiering og afsatte 1,94 % til deres organisationsforhandlinger. Dermed fik de organisationer der anvendte flere midler til forlodsfinansiering, en højere ramme, men også qua garantiernes udformning en mindre sikkerhed for at pengene anvendes, herunder anvendes inden for egne grupper. Garantierne var dog afgørende for, at organisationerne kunne indgå aftaler med forskellige forlodsfinansieringer af lokal løn.

¹ HK/K, 3F, Håndværkergrupperne, TL, DS, Serviceforbundet og Forhandlingskartellet.

Samlet set giver garantierne kun en begrænset beskyttelse af forlodsafsatte midler til lokal løn og giver herved en stor lokal fleksibilitet.

I det følgende gives der en kort teknisk beskrivelse af de to eksisterende, men for tiden suspenderede garantiordninger.

Gennemsnitsløngarantien

Gennemsnitsløngarantien blev indgået i forbindelse med overgang til Ny Løn. Aftalen blev forbedret i 2005 i forbindelse med overflytning af aftaler om Ny Løndannelse til organisationerne, som led i den omvendte forhandlingsmodel. Aftalen er uændret siden 2005, idet der dog er justeret i gennemsnitsløngarantigrupperne.

Der er indgået aftaler om gennemsnitsløngaranti mellem henholdsvis KL/RLTN og organisationer i Forhandlingsfællesskabet. De enkelte overenskomster er grupperet i garantilønsgrupper, og gennemsnitsløngarantien sikrer de enkelte garantilønsgrupper en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden. Garantigrupperne fremgår af bilag 1 og 2.

I kommunerne er ca. 90 pct. af medarbejderne omfattet af gennemsnitsløngarantien. Dem der ikke er omfattet, er fx akademikerne.

Hvis den faktiske gennemsnitsløn for gruppen er under den aftalte løngaranti, foretages en opfyldning til løngarantien. Dvs. til den løn, som gruppen er sikret som minimum. Der lægges dermed en bund for, hvor lav en lønudvikling en gruppe kan have på landsplan.

Der er tale om en akkumuleret opgørelse af den faktiske gennemsnitsløn siden november 2004. Den enkelte gruppe kan derfor godt i den nuværende aftale i én overenskomstperiode have en lavere lønudvikling end den aftalte uden at få fyldt op, hvis gruppen samlet set siden november 2004 har haft en højere lønudvikling.

Gennemsnitsløngarantien opgøres ved udgangen af en overenskomstperiode. Midler til opfyldning afsættes ved de generelle forhandlinger af den samlede ramme eller af reguleringsordningen, og anvendelsen af midler aftales mellem overenskomstens parter i organisationsforhandlingerne.

Gennemsnitslønnen reguleres med:

- De aftalte generelle lønstigninger.
- Udmøntning fra reguleringsordningen.
- De gruppevise omklassificeringer.
- 72 pct. af en evt. forlodsfinansiering.

Af bilag 3 fremgår hvad udmøntningen fra gennemsnitsløngarantien har været fra OK05 til OK21.

Af bilag 5 og 6 fremgår forskellen mellem den faktiske lønudvikling og den "garanterede" lønudvikling fordelt på KL/RLTN og grupper. Forskellen indikerer, hvor meget en

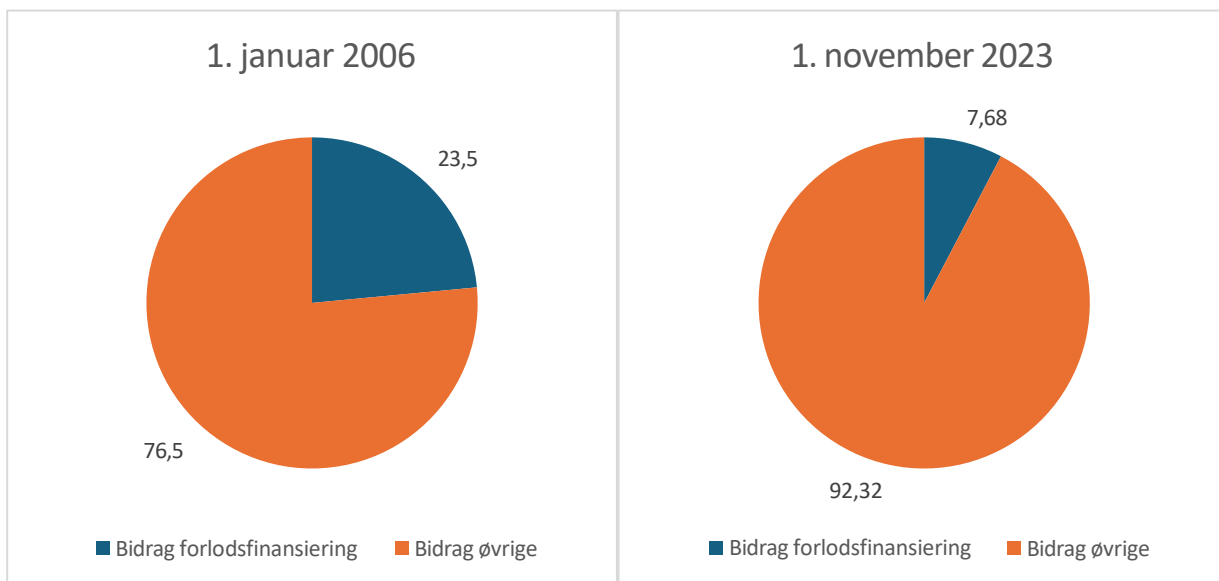
garantigruppe skal have mindre i en overenskomstperiode, end det der er aftalt, for at garantien udmønter noget.

Jo længere tid der går, jo færre grupper vil have værdi af gennemsnitsløngarantien. Det skyldes, at der beregnes med baggrund i indeks med starttidspunkt i november 2024.

Værdien af forlodsfinansieringen bliver mindre år for år efter startåret. I bilag 4 er et eksempel, hvor der fire forskellige gange har været forlodsfinansiering. Efter første forlodsfinansiering består gennemsnitsløngarantien 1. januar 2006 af 23,5 pct. som bidrag fra forlodsfinansiering og 76,5 pct af gennemsnitsløngarantien kommer fra øvrige ændringer af lønnen såsom generelle lønstigninger, reguleringsordning o. lign.

Hver gang der aftales øvrige lønstigninger vil øvrige andelen øges, og bidraget fra forlodsfinansieringen bliver mindre. Siden 2010 er der ikke aftalt forlodsfinansiering, hvorved garantien for forlodsfinansieringen ved OK05 og OK08 er mindsket. Dette er illustreret i nedenstående to figurer, samt i bilag 4.

Figur 1: Bidrag til gennemsnitsløngarantien pr. 1. april 2006 og 1. november 2023



Kilde: KL og egne beregninger.

Hvad betyder det hvis vi får en rekrutteringspulje?

Det der måtte komme af lønstigninger ved en rekrutteringspulje eller anden særlig central formålspulje, vil blive indregnet med 100 pct. for de pågældende grupper, hvorfor garantiordninger ikke efterfølgende udligner effekten af særlige puljer.

Hvad betyder personaleforskydninger?

Personaleforskydninger kan godt have en betydning, fx hvis der ansættes mange nye der typisk får en løn, som ligger under gennemsnittet for gruppen.

Men personaleforskydningen vil kun have betydning for de garantigrupper der har et lille spænd mellem den faktiske- og garanterede lønudvikling og som fortsætter med at vokse eller fortsætter med at have en høj personaleomsætning. Og jo mindre grupper, jo mere følsomme vil de være for personaleforskydninger.

Konklusion

Hvis gennemsnitsløngarantien fortsætter uændret med indeks 100 = november 2004 mindskes værdien løbende for garantien for den aftalte forlodsfinansiering i OK05 og OK08. Vil der ved OK26 eller senere blive aftalt forlodsfinansiering af lokal løn, vil der skulle ses på en ajourføring af starttidspunktet for indekset, således at det sikres at garantien beregnes på den aktuelle lønsum og personalesammensætning, og herved udgør en reel garanti.

Udmøntningsgarantien

Udmøntningsgarantien forpligter den enkelte kommune og region til at anvende en centralt afsat forlodsfinansiering til de personalegrupper der er omfattet af garantien.

Aftalen om udmøntningsgaranti er således bundet op på forlodsfinansiering og er kun relevant, når der afsættes nye midler til forlodsfinansiering. Den første aftale om udmøntningsgaranti blev indgået ved OK05. Aftalen er indgået mellem de enkelte organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Baggrunden for aftalen var et ønske fra begge parter om at sikre, at de forlodsafsatte midler blev anvendt i (amts)kommunerne.

I årene forinden havde reguleringsordningen udmøntet væsentligt mere end forudsat, blandt andet som følge af stram budgetstyring i (amts)kommunerne, som virkede som en bremse på lokal løn.

Aftalen tog blandt andet sigte på at undgå incitament til ikke at anvende de aftalte midler til lokal løn. Garantien gælder alene i forhold til udmøntningen af de centralt forlodsafsatte midler. Når midlerne er udmøntet i kommuner og regioner og efterfølgende vender tilbage i det økonomiske råderum, som tilbageløbsmidler, gælder garantien ikke, og midlerne vil således kunne aftales på tværs af grupper.

Der blev sidste gang aftalt forlodsfinansiering ved OK08. Aftalen om udmøntningsgaranti er principielt fortsat gældende, men har i praksis ingen virkning.

I den enkelte (amts)kommune blev der etableret en eller flere udmøntningsgarantigrupper (kar) vedr. nye midler til lokal løndannelse. Summen af den aftalte forlodsfinansiering (nye midler) til udmøntningsgarantigruppen i den enkelte (amts)kommune udgjorde udmøntningsgarantierne.

Den enkelte (amts)kommune var forpligtet til at anvende hele deres forholdsmæssige andel af den samlede sum til lokal løndannelse for de personalegrupper, der var omfattet af garantierne.

Manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien medførte en sanktion til den pågældende (amts)kommune i form af en strafbeløb, som udgjorde 15 pct. af den manglende udmøntning. Den manglende udmøntning samt strafbeløbet skulle bruges til lokal løndannelse til gruppen i (amts)kommunen efter lokal aftale.

På det kommunale område er der 5 udmøntningsgarantigrupper (1-5) og i regionerne er der 3 (6-8). Chefer og ledere er ikke med i udmøntningsgarantigrupperne. Grupperne er pr. 1. april 2010:

KL

- **Gruppe 1:** Koalitionen² og AC, m.fl.
- **Gruppe 2:** Pædagogisk branche m.fl.
- **Gruppe 3:** SOSU, tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner m.fl.
- **Gruppe 4:** LC, musikskolelærere m.fl.
- **Gruppe 5:** Teknisk service, brand- og beredskab, buschauffører m.fl.

RLTN

- **Gruppe 6:** AC m.fl.
- **Gruppe 7:** Pædagogisk branche m.fl.
- **Gruppe 8:** Øvrig OAO, FOA m.fl.

² HK/K, 3F, Håndværkergrupperne, TL, DS, Serviceforbundet og Forhandlingskartellet.

Bilag 1. Garantigrupperne på det kommunale område

Ultimo OK-21-perioden

Nr.	Omr	GG nr.	GG-tekst
1	111	112111	Forvaltningschefer. andre chefer. KL, Frb. og Kbh.
2	121	242121	Kontor-/edb-/lab-/miljøpersonale, ekskl. Forhandlingskartellet
3	122	112122	Socialrådgivere/-formidlere. KL
4	131	242131	Tandklinikassistenter. KL (ekskl. Gentofte og Frederiksberg)
5	132	112132	Tandlæger
6	141	242141	Teknikere. tekniske assistenter og tegnere m.v..
7	201	112201	Pædagogiske ledere
8	211	112211	Daginst. pæd. pers. Basis. BUPL og FOA
9	212	182212	Pædagogmedhjælpere
10	221	242221	Dagplejere
11	231	112231	Døgninst. basis. SL og FOA
12	232	112232	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere. døgninstitutioner
13	241	112241	Musikskolepersonale
14	301	112301	Skoleområdet. lærere m.fl. KL. basis
15	302	112302	Skoleområdet. lærere m.fl. KL. ledere
16	411	182411	Specialarbejdere. faglærte arbejdere. KL
17	421	242421	Håndværkere. KL
18	431	242431	Tekniske service og beredskab. buschauffører
19	451	242451	Forhandlingskartellet
20	471	212471	Assistent- mestre. beredskabsledere og bygningskonstruktører
21	511	242511	SOSU-basis. gruppe 3
22	521	112521	Hus- og rengøringsass. m.fl. KL. KBH. FRB
23	531	152531	SOSU-ledere. gruppe 4
24	601	242601	Sundhedskartellet. syge- og sundhedspersonale. KL
25	602	242602	Ergoterapeuter, Fysioterapeuter og Jordemødre, KL

Bilag 2. Garantigrupperne på det regionale område

Ultimo OK-21-perioden

Nr.	GG nr.	GG-tekst
1	111 101	Administrations- og IT-personale m.fl.
2	111 111	Lægesekretærer
3	111 121	Speciallærere mv. Socialrådgivere Professionsbachelor (teknik)
4	111 201	Pædagogisk personale, basis Værkstedspersonale, basis
5	111 202	Pædagogisk personale, ledere Værkstedspersonale, ledere
6	111 211	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere Specialarbejdere
7	111 301	Sundhedskartellet
8	111 311	Yngre læger (minus afdelingslæger)
9	111 312	Overlæger mv. Sygehusapotekere Sygehuslæger (honorarlønnede) Overtandlæger mv. Chefer
10	111 321	Social- og sundhedspersonale, basis Audiologiassistenter, basis
11	111 322	Social- og sundhedspersonale, ledere Audiologiassistenter, ledere
12	111 331	Hus- og rengøringsassistenter
13	111 341	Sygehusportører, serviceassistenter mv. Regions- og skolebetjente Vagtcentralpersonale
14	111 401	Håndværkere Tekniske designere Fotografer
15	241 602	Ergoterapeuter, basis og ledere Fysioterapeuter, basis og ledere Jordemødre, basis og ledere

Bilag 3. Gennemsnitsløngarantiens udmøntning

Periode	Stillingsgruppe	KL	RLTN	I alt
OK05	Tandklinikassistenter	1.639.803	37.520	1.677.323
	Kontorpers. -funktionærer og lægesekretærer i Kbh.	5.400.000		5.400.000
	Hus- og rengøringsassistenter	26.367.928	7.227.792	33.595.720
	Specialarbejdere og faglærte gartnere, brolægge mv.	4.997.774	135.975	5.133.749
	Buschauffører Odense/Århus	571.730		571.730
	Amtsbetjente, formænd, skolebetjente m.fl.	351.887	22.788	374.675
	Pædagogmedhjælpere	49.432.496		49.432.496
	Musikskolelærere, ledere, lærere, timelønnede	4.604.728		4.604.728
	I alt			
	Pengene er tilført ved OK08 og indgår i rammen for OK08	93.366.346	7.424.075	100.790.421
OK08	Ingen udmøntning af gennemsnitsløngarantien			
OK11	Ingen udmøntning af gennemsnitsløngarantien			
OK13	Ingen udmøntning af gennemsnitsløngarantien			
OK15	Yngre læger			
	Pengene er tilført ved OK18 og indgår i rammen for OK18		9.783.360	9.783.360
OK18	Yngre læger			
	Pengene er tilført ved OK21 og indgår i rammen for OK21		40.764.000	40.764.000
OK21	Ingen udmøntning af gennemsnitsløngarantien			

Bilag 4. Forlodsfinansieringens værdi over tid

31.03.2005	Indeks = 100		100,00	Andel af gennemsnitsløngaranti der stammer fra forlodsfinansiering
1.4.2005	Trinprojekt	1,52	101,52	0
1.1.2006	Generel lønstigning	0,69	102,21	0
1.1.2006	Reguleringsordning	0,70	102,93	0
1.1.2006	Lokale lønmidler (72 pct. af 1,25 pct)	0,90	103,83	23,50
1.4.2006	Centrale puljer, omklassificering mv.	1,10	104,93	18,26
1.10.2006	Reguleringsordning	1,00	105,97	15,08
1.1.2007	Lokale lønmidler (72 pct. af 1,25 pct)	0,90	106,87	26,20
1.4.2007	Generel lønstigning	0,80	107,67	23,47
1.10.207	Reguleringsordning	0,41	108,12	22,17
1.4.2008	Generel lønstigning	4,09	112,54	14,35
1.10.2008	Reguleringsordning	1,47	114,19	12,68
1.4.2009	Lokale lønmidler (72 pct. af 1,25 pct)	0,90	115,17	18,33
1.4.2009	Generel lønstigning	0,20	115,38	18,08
1.4.2009	Centrale puljer	1,60	117,11	16,25
1.10.2009	Generel lønstigning	0,68	117,85	15,57
1.10.2009	Reguleringsordning	0,48	118,41	15,10
1.4.2010	Generel lønstigning	0,50	118,95	14,67
1.4.2010	Forhøjelse af SFG	0,40	119,39	14,34
1.4.2010	Lokale lønmidler (72 pct. af 1,25 pct)	0,90	120,36	18,42
1.4.2010	Reguleringsordning	-0,32	119,97	18,78
31.3.2011	Reguleringsordning	-1,23	118,49	20,28
1.4.2011	Generel lønstigning	0,08	119,97	18,78
1.1.2012	Reguleringsordning	-0,08	119,87	18,87
1.1.2012	Generel lønstigning	1,71	121,90	17,12
1.1.2012	Centrale puljer	0,30	122,26	16,85
1.10.2012	Generel lønstigning	0,20	122,50	16,67
1.10.2012	Reguleringsordning	-0,05	122,44	16,71
...				
1.11.2023	Garantiberegning nov. 2004.nov. 2023		148,83	7,68

Bilag 5. GG i KL. Garantiberegning og faktisk udvikling – nov. 2023

	GARANTIBEREGNING Nov 2020 - Nov 2023			Faktisk udvikling			
Kommuner	01-11-2020	31-03-2021	01-11-2023	nov 2020	Lønudvikling	nov 2023	
Regulring iflg lønkort GG-tekst	INDEX nov 2020	A Udgangspunkt t for beregning af garanti	INDEX nov 2023	INDEX 'Nov 2020	INDEX nov '20 - nov '23	INDEX 'Nov 2023	Faktisk - garanti
Forvaltningschefer. andre chefer. KL.Frb.Kbh.	140,00	100,00	149,35	155,32	108,54	168,58	19,23
Kontor-/edb-/lab-/miljøpersonale, eksl. Forhandlingskartellet	139,45	100,00	148,83	147,93	107,84	159,53	10,70
Socialrådgivere/-formidlere. KL	139,92	100,00	149,27	143,93	107,23	154,33	5,05
Tandklinikassistenter. KL (ekskl Gentofte og Frederiksberg)	142,09	100,00	151,80	145,65	107,66	156,81	5,01
Tandlæger	138,98	100,00	148,15	143,19	106,26	152,15	4,00
Teknikere. tekniske assistenter og tegnere m.v..	138,71	100,00	148,03	154,52	108,28	167,32	19,30
Pædagogiske ledere	140,47	100,00	149,87	154,14	107,22	165,27	15,40
Daginst. pæd. pers. Basis. BUPL og FOA	140,84	100,00	150,39	147,16	106,96	157,40	7,01
Pædagogmedhjælpere	140,40	100,00	149,69	143,43	106,56	152,84	3,15
Dagplejere	140,48	100,00	150,34	150,13	108,81	163,36	13,02
Døgninst.. basis. SL og FOA	139,69	100,00	149,17	148,75	107,66	160,15	10,98
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere. døgninstitutioner	141,36	100,00	150,84	156,40	107,60	168,29	17,45
Musikskolepersonale	138,93	100,00	148,23	148,61	106,65	158,49	10,26
Skoleområdet lærere m.fl.. KL. basis	141,16	100,00	150,59	145,57	106,65	155,25	4,66
Skoleområdet lærere m.fl.. KL. ledere	139,37	100,00	148,66	153,44	107,56	165,04	16,38
Specialarbejdere. faglærte arbejdere. KL	139,98	100,00	149,36	150,45	108,42	163,11	13,75
Håndværkere. KL	139,06	100,00	148,40	147,88	108,05	159,78	11,38
Tekniske service og beredskab. buschauffører	139,82	100,00	149,11	146,11	107,42	156,95	7,84
Forhandlingskartellet	138,54	100,00	147,83	140,46	108,08	151,81	3,98
Assistent- mestre. beredskabsledere og bygningskonstruktører	138,12	100,00	147,37	149,28	106,86	159,52	12,14
SOSU basis. grp. 3	144,31	100,00	154,78	154,09	106,91	164,75	9,97
Hus- og rengøringsass. m.fl. KL. KBH. FRB	140,80	100,00	150,23	145,13	108,32	157,21	6,98
SOSU ledere. grp. 4	138,61	100,00	149,06	156,71	108,59	170,17	21,11
Sundhedskartellet. syge- og sundhedspersonale. Kl	141,30	100,00	150,82	143,43	107,60	154,33	3,51
Ergoterapeuter, Fysioterapeuter og Jordemødre, Kl	141,30	100,00	150,73	143,43	107,74	154,53	3,80

Bilag 6. GG i RLTN. Garantiberegning og faktisk udvikling – nov. 2023

	G A R A N T I			Faktisk udvikling			
Regioner	01-11-2020	31-03-2021	01-11-2023	INDEX	Lønudvikling	INDEX	
Lønkort GG-tekst	INDEX nov 2020	A Udgangspunkt for beregning af garanti	INDEX nov 2023	INDEX nov 2020	nov'20 - nov'23 INDEX	INDEX nov 2023	Fakt - garanti
Kontor- og IT-personale mv.	138,88	100,00	145,40	153,49	105,59	162,06	16,66
Lægesekretærer	138,79	100,00	145,34	145,88	105,03	153,21	7,87
Speciallærere, socialrådgivere og professionsbachelorere	140,29	100,00	146,75	145,35	103,28	150,13	3,38
Pædagogisk personale mv., basis	139,80	100,00	146,47	145,10	106,17	154,05	7,58
Pædagogisk personale mv., ledere	140,08	100,00	146,60	151,08	107,83	162,91	16,31
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere mv.	140,73	100,00	147,25	149,58	104,72	156,64	9,39
Yngre læger	138,26	100,00	144,71	138,26	105,67	146,09	1,39
Overlæger mv.	140,09	100,00	146,57	144,47	103,92	150,13	3,56
Social- og sundhedspersonale mv., basis	141,66	100,00	148,33	151,14	106,08	160,33	12,00
Social- og sundhedspersonale mv., ledere	137,71	100,00	144,07	157,47	105,31	165,83	21,76
Hus- og rengøringsassistenter	140,52	100,00	147,03	146,11	103,37	151,03	4,00
Sygehusportører og serviceassistenter mv.	139,62	100,00	146,17	143,86	104,22	149,93	3,77
Håndværkere mv.	138,45	100,00	144,88	144,28	106,28	153,33	8,45
Sundhedskartellet	138,73	100,00	145,38	144,33	106,05	153,06	7,67
Ergoterapeuter, Fysioterapeuter og Jordemødre	138,73	100,00	145,26	144,33	106,59	153,85	8,59

Kortlægning af lønmodeller i kommuner og regioner

Beskrivelse af lokal løn – forskellige lønmodeller

Beskrivelsen af overgangen til lokal løn og de forskellige aftalte lønmodeller i overenskomsterne har til formål:

- At give en forståelse for, at andelen af lokalløn er forskellig fra overenskomst til overenskomst.
- At give et billede på graden af fleksibilitet i de enkelte lønmodeller, der er aftalt i overenskomsterne.

Overenskomsterne er således sammensat forskelligt, og de forskellige sammensætninger indebærer bl.a. forskel på, hvor stor en andel af løndannelsen, som forventes at ske lokalt.

Det skal bl.a. ses i sammenhæng med overgangen til det nye lønsystem, hvor der er forskel på, hvor meget de enkelte grupper aftalte at reducere deres hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb og/eller forhøje deres grundløn, og dermed en betydelig forskel på, hvor stor en del af lønnen man forudsatte reguleret via den lokale løndannelse.

Lokal løn er i modsætning til decentral løn under de gamle lønsystemer ikke et puljesystem. Udover systemernes indretning vil finansiering af løn, forskellige aftalte forlodsfinansieringer, og forskelle i holdning og kutymer vedrørende anvendelse af lokalløn, også påvirke udmøntningen af lokal løn.

I Lønkommissionens redegørelse blev der peget på, at valg af lønmodel, andelen af ledere i personalegruppen, graden af konkurrenceudsættelse ift. den private sektor og personalegruppernes størrelse, hænger sammen med omfanget af lokal løn for de enkelte grupper.

Desuden peges der på, at personaleomsætning og arbejdsopgavernes karakter kan have betydning for niveauet. Anvendelse af lokal løn, herunder betydningen af og værdien af forlodsfinansieringen fra 2007-10 indgår af gode grunde ikke i Lønkommissionens analyse.

Forskellene i lønmodeller i de enkelte overenskomster afspejler både den enkelte organisation og arbejdsgivers prioriteringer og kompromiser i forbindelse med overgangen til de nye lønsystemer og i de efterfølgende forhandlinger med udgangspunkt i de faktiske erfaringer med det nye lønsystem inden for gruppen.

I sin grundform er der følgende 6 lønmodeller, idet praksis er at lønmodellerne løbende er blevet udviklet og tilpasset de konkrete erfaringer og ønsker i relation til de nye lønsystemer.

Det betyder, at modellerne findes i forskellige former og kombinationer – fx vil man kunne finde overenskomster, hvor man ved overgangen til de nye lønsystemer aftalte en ren grundlønsmode, men hvor man på baggrund af ønsker og erfaringer med de nye lønsystemer efterfølgende har aftalt tilføjet et eller flere anciennitetstrin.

Ligeledes er der i overenskomster/lønmodeller aftalt centrale funktionstillæg, og/eller centrale kvalifikationstillæg i relation til gennemførelse af bestemte uddannelser, erfaring/anciennitet mv., og/eller forskellige karriereveje, og/eller "skal-tillæg" uden beløbsangivelse (en central forhåndsafte, hvor beløbet skal aftales lokalt), osv.

1. Grundlønsmode: Denne mode har ét grundlønstrin, som medarbejderen indplaceres på efter lokal afte uafhængigt af anciennitet. Herudover kan der lokalt aftales lokallønstillæg.
2. Grundlønsmode +: Denne mode har to eller flere grundlønstrin, som medarbejderen indplaceres på efter lokal afte uafhængigt af anciennitet. Herudover kan der lokalt aftales lokallønstillæg.
3. Anciennitetsmodellen: Denne mode har ud over grundlønstrin et anciennitetsforløb. Herudover kan der lokalt aftales lokallønstillæg.
4. Garantilønsmodellen: Denne mode har udover grundlønstrin også aftalt en garantistruktur, som sikrer, at medarbejderen efter et bestemt antal år opnår en bestemt aflønning, hvis medarbejderen ikke i kraft af den lokale løndannelse har opnået dette niveau.
5. Intervallønsmodellen: Denne mode indeholder et løninterval. Indplacering i intervallet sker efter lokal afte. Modellen kan suppleres med centralt aftalte tillæg.
6. Lokalt aftalt lønindplacering: Grundlønindplaceringen (og evt. tillæg) aftales lokalt, evt. med et loft over grundlønstrinnet.

Modellernes indretning påvirker umiddelbart den statistiske opgjorte lokallønsandel, idet værdien af nogle af de lokalt aftalte forhold ikke indgår heri. Det gælder fx:

- Højere grundlønindplacering ved mulighed for indplacering på flere trin
- Karriere- og specialiststillinger
- Indplacering i intervallønsmodellen

Ligeledes vil forskellig anvendelse af muligheden for at konvertere ulempegodtgørelse til et funktionstillæg påvirke forskelligt mellem grupperne.

I det videre arbejde med beskrivelse af lønmodeller vil der med udgangspunkt i Forhandlingsfællesskabets afgrænsning af overenskomstgrupper, der indgår i Forhandlingsfællesskabets analyser af lokallønsudviklingen siden 2010, blive foretaget en rubricering af overenskomstgrupperne i forhold til lønmodellerne, idet der indenfor de enkelte overenskomster vil være variationer ift. hertil.

Afgrænsning af de overenskomster der skal undersøges

Der tages udgangspunkt i de samme overenskomster (stillingsgrupper) som Forhandlingsfællesskabet har benyttet i deres analyser om den lokal løndannelse. Den seneste udgave er fra september 2023 og planlægges opdateret ifm. arbejdet om bæredygtig og fleksibel løndannelse.

Overenskomstgrupperne i Forhandlingsfællesskabets analyse udgør i alt 76 pct. af de kommunalt ansatte fordelt på de 30 største stillingsgrupper samt 75 pct. af de regionalt ansatte fordelt på de 22 største stillingsgrupper.

Ligeledes indgår grupperne samlet set i de 10 aftaler om lokalløn der er på KL's område og 8 aftaler om lokalløn der er på RLTN's område. Lokallønsaftalerne fremgår af bilag 1.

Afgrænsningen sikrer også, at overenskomstgrupperne samlet set også vil være at finde i ovennævnte lønmodeller.

Bilag 1. Lokallønsaftaler

Der er 10 aftaler med KL:

- Fællesaftale om lokal løndannelse (Blik og Rør, Dansk EI-Forbund, Metal, DS, 3F, Forhandlingskartellet, HK/K, Malerforbundet, NNF, Serviceforbundet, TL)
- Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (FOA)
- Forlængelse af Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (LC (DLF))
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (Sundhedskartellet)
- Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/ -lærere, tjenestemandsansatte bibliotekarer og bygningskonstruktører (Kultur og Information, ATO, FMM, Tandlægeforeningen, Konstruktørforeningen)
- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (BUPL, FOA, SL 3F, Metal)
- Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område (FOA, 3F, DOBL, DFF, Serviceforbundet, LDB)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (FOA, 3F)
- Aftale om lokal løndannelse for chefer (DJØF, HK/K, IDA, LC m.fl.)
- Aftale om lokal løndannelse for ergoterapeuter fysioterapeuter og jordemødre (Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen)

Der er 8 aftaler med RLTN:

- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (Sundhedskartellet)
- Fællesaftale om lokal løndannelse (Blik og Rør, Dansk EI-Forbund, Metal, DS, 3F, Forhandlingskartellet, HK/K, Malerforbundet, NNF, Serviceforbundet, TL)
- Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (FOA)
- Aftale om lokal løndannelse for regions- og skolebetjente samt vagtcentralpersonale (FOA, HK/K)
- Fællesaftale om lokal løndannelse for den pædagogiske branche (Metal, 3F, FOA, SL)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (3F)
- Aftale om lokal løndannelse for fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen)

- Aftale om lokal løndannelse for chefer (DJØF, HK/K, IDA)

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

Organisationerne i FS

Aktivitetsnr.: 24-0326.110.

NW

22. januar 2025

Til: KL

Vedr.: Stillingsgrupper samt tabeller fra lokallønsnotat fordelt på lønmodeller

Herunder fremgår:

- Udvalgte stillingsgrupper fordelt på lønmodeller (side 2).
- Tabeller fra FF's lokallønsnotatet fordelt på lønmodeller (side 3-8).

Tabellerne fra lokallønsnotatet følger opbygningen af dette. Tabelnummereringen og -titler følger således lokallønsnotatets. Der henvises i øvrigt til lokallønsnotatet for yderligere kontekst, tabel-noter mv.

Fordelingerne er baseret på følgende:

- Lønmodellerne findes i notatet "Kortlægning af lønmodeller i kommuner og regioner" (24-0320.13).
- Udvalget af stillingsgrupper her er baseret på LTU-notatet "Udviklingen i den lokale løn-dannelse i kommuner og regioner siden 2010 – status november 2024" (24-0159.9).

Det kommunale område		Forhandlingsfælleskabet - 24-0326.37
		17. januar 2025
Udvalgte stillingsgrupper fordelt på lønmodeller		
Lønmodel	Stillingsgrupper (ok-område; stilling)	
1. Grundlønsmodel	Bygningskonstruktører; Bygningskonstruktører	
2. Grundlønsmodel +	Administration og it mv., KL; Assisterter Administration og it mv., KL; Specialister Forhandlingskartellets personale; Hal-/Stadioninspektører Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL; Håndværkere Led. værkst.pers. mv., klientv., KL; Værkstedsledere Ledere/mellemlidere v. komm. ældreomsorg; Ledere/mellemlidere Socialrådg./socialformidlere, KL; Socialrådgivere Teknisk Service; Tekniske servicemedarbejdere * TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL; Tekniske designere	
3. Anciennitetsmodellen	Akademikere, KL; Arkitekter Akademikere, KL; Civilingeniører Akademikere, KL; Jurister og økonomer Akademikere, KL; Magistre Dagplejere; Dagplejere, 4 fuldtidsbørn Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL; Ergoterapeuter Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL; Fysioterapeuter Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.; Lærere, grundløn+komb.løn Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL; Omsorgs- og pædagogmedhj. Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL; Pædagogiske assistenter Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter; Pædagogiske assistenter Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter; Pædagogmedhjælpere Rengøringsassistenter, KL; Rengøringsassistenter Social- og sundhedspersonale, KL; Social- og sundhedsassistenter Social- og sundhedspersonale, KL; Social- og sundhedshjælpere Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.; Socialpædagoger Syge- og Sundhedspersonale, basis KL; Ernæringsass. og Økonomaer Syge- og Sundhedspersonale, basis KL; Sygeplejersker	
4. Garantilønsmodellen	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.; Pædagoger Specialarbejdere mv., KL; Specialarbejdere	
5. Intervallønsmodellen		
6. Lokalt aftalt lønindplacering	Pædagogisk uddannede ledere; Ledere	
*) Tekniske servicemedarbejders lønmodel er først og fremmest model 2. Der er dog også kvalifikationsløn (2 trin efter 6 år), når man først lokalt er aftalt ind på et af de mulige grundlønstrin – dvs. som i model 3.		
Noter:		
- Lønmodellerne er fra notatet "Kortlægning af lønmodeller i kommuner og regioner" (24-0320-13). Det indgik i materialet til BFL-mødet med KL den 26. nov. 2024.		
- De udvalgte stillingsgrupper er fra LTU-notatet "Udviklingen i den lokale løndannelse i kommuner og regioner siden 2010 – status november 2024" (24-0159.9). Det indgik i materialet til BFL-mødet med KL den 26. nov. 2024.		

Bilagstabel 1.a: Lokallønsandele ift. nettoløn – Kommuner (pct.)

Lønmodel	Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (ift. nettoløn)			Udgangsniveau (ift. nettoløn)		
			Gns. sept. 2023-aug. 2024	Nov. 2023	April 2024	Gns. april 2010-marts 2011	Nov. 2010	April 2010
	Kommuner i alt	Alle	9,0 %	9,0 %	8,8 %	8,7 %	8,8 %	8,8 %
1. Grundlønsmode	Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	22,8 %	22,4 %	22,8 %	20,7 %	20,6 %	21,7 %
2. Grundlønsmode +	Administration og it mv., KL	Assistent	8,9 %	8,9 %	8,7 %	7,2 %	7,1 %	7,5 %
	Administration og it mv., KL	Specialister	10,7 %	10,8 %	10,5 %	8,5 %	8,5 %	9,0 %
	Forhandlingskartellets personale	Hal-/Stadioninspektører	21,2 %	21,0 %	20,8 %	18,4 %	18,4 %	18,5 %
	Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	18,6 %	19,0 %	18,4 %	16,2 %	16,3 %	16,4 %
	Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	9,4 %	9,1 %	9,2 %	9,9 %	9,9 %	10,3 %
	Ledere/mellemlidere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemlidere	14,1 %	13,8 %	14,0 %	7,8 %	7,6 %	8,0 %
	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	7,0 %	7,2 %	6,8 %	8,1 %	8,1 %	8,3 %
	Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	15,5 %	15,5 %	15,4 %	14,5 %	14,6 %	14,5 %
	TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	22,2 %	22,1 %	22,1 %	18,8 %	18,8 %	19,5 %
3. Anciennitetsmodellen	Akademikere, KL	Arkitekter	18,0 %	17,8 %	17,9 %	19,5 %	19,4 %	20,0 %
	Akademikere, KL	Civilingeniører	17,7 %	17,4 %	17,6 %	19,9 %	19,9 %	20,3 %
	Akademikere, KL	Jurister og økonomer	8,7 %	8,6 %	8,5 %	12,4 %	12,6 %	13,2 %
	Akademikere, KL	Magistre	10,1 %	10,1 %	9,9 %	12,6 %	12,6 %	13,1 %
	Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	5,6 %	5,4 %	5,5 %	4,9 %	4,8 %	4,8 %
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	7,2 %	7,3 %	7,0 %	6,4 %	6,5 %	6,8 %
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	7,5 %	7,6 %	7,4 %	6,6 %	6,7 %	7,0 %
	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn+komb.løn	5,8 %	5,9 %	5,6 %	6,6 %	6,9 %	5,4 %
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	6,4 %	6,4 %	6,3 %	6,0 %	5,9 %	6,2 %
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	4,4 %	4,4 %	4,3 %	4,2 %	4,2 %	4,4 %
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	5,0 %	4,9 %	4,9 %	5,5 %	5,5 %	5,6 %
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	4,1 %	4,0 %	3,9 %	4,5 %	4,6 %	4,5 %
	Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3,7 %	3,6 %	3,5 %	3,2 %	3,1 %	3,3 %
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	6,6 %	6,5 %	6,5 %	6,6 %	6,5 %	6,7 %
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	4,4 %	4,1 %	4,2 %	4,6 %	4,6 %	4,6 %
	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	7,2 %	7,6 %	7,2 %	6,7 %	6,7 %	6,8 %
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og økonomer	7,6 %	7,5 %	7,4 %	6,7 %	6,8 %	5,7 %
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	9,8 %	9,7 %	9,6 %	7,8 %	7,9 %	8,1 %
4. Garantilønsmodellen	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	8,4 %	8,3 %	8,3 %	7,9 %	7,9 %	7,8 %
	Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	18,4 %	18,9 %	18,1 %	17,0 %	17,3 %	17,3 %
5. Intervallønsmodellen	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Lokalt aftalt lønindplacering	Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	13,7 %	13,7 %	13,6 %	11,9 %	12,0 %	12,0 %

Bilagstabel 2.a: Lokallønsandele ift. bruttoløn – Kommuner (pct.)

Lønmodel	Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (ift. bruttoløn)			Udgangsniveau (ift. bruttoløn)		
			Gns. sept. 2023-aug. 2024	Nov. 2023	April 2024	Gns. april 2010-marts 2011	Nov. 2010	April 2010
	Kommuner i alt	Alle	7,4 %	7,4 %	7,3 %	7,2 %	7,3 %	7,3 %
1. Grundlønsmode	Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	18,9 %	18,6 %	18,9 %	17,4 %	17,2 %	18,2 %
2. Grundlønsmode +	Administration og it mv., KL	Assistent	7,4 %	7,5 %	7,2 %	6,0 %	6,0 %	6,3 %
	Administration og it mv., KL	Specialister	9,0 %	9,1 %	8,8 %	7,2 %	7,1 %	7,6 %
	Forhandlingskartelletts personale	Hal-/Stadioninspektører	17,6 %	17,5 %	17,2 %	15,6 %	15,6 %	15,6 %
	Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	15,3 %	15,6 %	15,0 %	13,5 %	13,6 %	13,6 %
	Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	7,9 %	7,7 %	7,8 %	8,5 %	8,5 %	8,8 %
	Ledere/mellemlidere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemlidere	12,0 %	11,8 %	11,9 %	6,7 %	6,5 %	6,9 %
	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	5,9 %	6,1 %	5,7 %	6,9 %	6,9 %	7,1 %
	Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	13,1 %	13,2 %	13,0 %	12,4 %	12,4 %	12,3 %
	TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	18,6 %	18,4 %	18,4 %	15,8 %	15,8 %	16,4 %
3. Anciennitetsmodellen	Akademikere, KL	Arkitekter	14,9 %	14,7 %	14,7 %	16,3 %	16,2 %	16,7 %
	Akademikere, KL	Civilingeniører	14,6 %	14,4 %	14,4 %	16,5 %	16,5 %	16,9 %
	Akademikere, KL	Jurister og økonomer	7,2 %	7,1 %	7,0 %	10,4 %	10,5 %	11,0 %
	Akademikere, KL	Magistre	8,3 %	8,4 %	8,2 %	10,5 %	10,5 %	11,0 %
	Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	4,8 %	4,7 %	4,7 %	4,2 %	4,1 %	4,2 %
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	5,9 %	6,0 %	5,8 %	5,3 %	5,4 %	5,6 %
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	6,3 %	6,3 %	6,1 %	5,5 %	5,6 %	5,8 %
	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn+komb.løn	4,8 %	4,9 %	4,7 %	5,4 %	5,7 %	4,5 %
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	5,1 %	5,1 %	5,0 %	4,8 %	4,9 %	5,0 %
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	3,6 %	3,6 %	3,4 %	3,4 %	3,5 %	3,6 %
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	4,3 %	4,2 %	4,2 %	4,8 %	4,7 %	4,8 %
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	3,6 %	3,6 %	3,5 %	4,0 %	4,0 %	4,0 %
	Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3,1 %	3,1 %	3,0 %	2,7 %	2,6 %	2,8 %
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	5,2 %	5,1 %	5,0 %	5,2 %	5,2 %	5,3 %
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	3,3 %	3,2 %	3,2 %	3,6 %	3,6 %	3,6 %
	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	6,0 %	6,3 %	5,9 %	5,5 %	5,5 %	5,6 %
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og økonomaer	6,4 %	6,4 %	6,3 %	5,7 %	5,8 %	4,9 %
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	8,0 %	7,9 %	7,8 %	6,3 %	6,4 %	6,5 %
4. Garantilønsmode	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	7,2 %	7,1 %	7,0 %	6,8 %	6,8 %	6,7 %
	Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	15,3 %	15,6 %	15,0 %	14,1 %	14,3 %	14,4 %
5. Intervalllønsmode	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Lokalt aftalt lønindplacering	Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	11,4 %	11,4 %	11,3 %	10,1 %	10,2 %	10,2 %

Bilagstabel 3.a: Antal fuldtidsbeskæftigede, Kommuner (antal)

Lønmodel	Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal			Udgangsniveau		
			Gns. sept. 2023-aug. 2024	Nov. 2023	April 2024	Gns. april 2010-marts 2011	Nov. 2010	April 2010
	Kommuner i alt	Alle	370.724	369.850	372.452	373.633	371.216	380.978
1. Grundlønsmode	Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	1.011	1.011	1.003	647	657	645
2. Grundlønsmode +	Administration og it mv., KL	Assistenter	4.654	4.826	4.582	11.484	11.506	11.689
	Administration og it mv., KL	Specialister	17.241	17.203	17.259	14.068	14.034	14.119
	Forhandlingskartellets personale	Hal-/Stadioninspektører	111	113	109	219	217	228
	Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	2.012	1.987	2.026	2.024	2.044	2.064
	Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	26	27	26	194	192	199
	Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	1.212	1.220	1.208	1.424	1.419	1.446
	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	13.111	12.896	13.213	7.585	7.606	7.549
	Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	4.522	4.500	4.548	3.805	3.771	3.851
	TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	418	420	418	834	830	862
3. Anciennitetsmodellen	Akademikere, KL	Arkitekter	1.065	1.064	1.064	953	958	957
	Akademikere, KL	Civilingeniører	1.083	1.092	1.080	695	698	691
	Akademikere, KL	Jurister og økonomer	3.955	4.023	3.901	3.201	3.187	3.207
	Akademikere, KL	Magistre	5.751	5.751	5.736	3.603	3.672	3.618
	Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	6.840	6.987	6.783	16.438	16.257	16.965
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	5.116	5.115	5.130	3.350	3.364	3.333
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	4.439	4.412	4.451	2.609	2.621	2.578
	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn+komb.løn	47.962	48.350	47.902	53.392	53.124	54.145
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	5.781	5.681	5.829	5.098	5.050	5.150
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	1.326	1.313	1.326	323	322	315
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	5.525	5.513	5.599	2.295	2.326	2.273
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	19.748	19.762	20.539	17.814	17.672	19.205
	Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3.314	3.311	3.340	6.099	5.963	6.371
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	24.766	24.493	24.827	16.475	16.508	16.005
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	27.981	27.900	28.057	31.186	30.751	31.898
	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	15.873	15.854	15.858	14.281	14.218	14.423
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og økonomaer	2.928	2.940	2.929	3.315	3.279	3.386
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	11.172	11.080	11.227	7.510	7.460	7.457
4. Garantilønsmodellen	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	41.395	41.341	41.638	36.351	36.317	36.695
	Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	5.924	5.792	6.094	7.219	7.026	7.654
5. Intervallønsmodellen	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Lokalt aftalt lønindplacering	Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	5.632	5.635	5.644	7.503	7.472	7.563

Bilagstabel 4.a: Udvikling i lokallønsandele ift. nettoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Kommuner

Lønmodel	Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangs- niveau (april 2010)	Udvikling til aktuelle tal (april 2010-april 2024)	
			Lokalløns- andel (pct.), ift. nettoløn	Lokalløns- andel (pct.), ift. nettoløn	Stigning i lokallønsandele (pct.point), ift. nettoløn	Ændring i fuldtids- beskæftigede (indeks)
	Kommuner i alt	Alle	8,8 %	8,8 %	0,1	98
1. Grundlønsmode	Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	22,8 %	21,7 %	1,1	156
2. Grundlønsmode +	Administration og it mv., KL	Assistenter	8,7 %	7,5 %	1,2	39
	Administration og it mv., KL	Specialister	10,5 %	9,0 %	1,5	122
	Forhandlingskartellets personale	Hal-/Stadioninspektører	20,8 %	18,5 %	2,3	48
	Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	18,4 %	16,4 %	2,1	98
	Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	9,2 %	10,3 %	-1,0	13
	Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	14,0 %	8,0 %	6,0	84
	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	6,8 %	8,3 %	-1,5	175
	Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	15,4 %	14,5 %	0,9	118
	TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	22,1 %	19,5 %	2,7	48
3. Anciennitetsmodellen	Akademikere, KL	Arkitekter	17,9 %	20,0 %	-2,2	111
	Akademikere, KL	Civilingeniører	17,6 %	20,3 %	-2,7	156
	Akademikere, KL	Jurister og økonomer	8,5 %	13,2 %	-4,8	122
	Akademikere, KL	Magistre	9,9 %	13,1 %	-3,2	159
	Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	5,5 %	4,8 %	0,7	40
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	7,0 %	6,8 %	0,3	154
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	7,4 %	7,0 %	0,4	173
	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn+komb.løn	5,6 %	5,4 %	0,2	113
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	6,3 %	6,2 %	0,1	113
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	4,3 %	4,4 %	-0,1	420
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	4,9 %	5,6 %	-0,7	246
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	3,9 %	4,5 %	-0,6	107
	Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3,5 %	3,3 %	0,2	52
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	6,5 %	6,7 %	-0,2	155
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	4,2 %	4,6 %	-0,4	88
	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	7,2 %	6,8 %	0,3	110
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og Økonomaer	7,4 %	5,7 %	1,7	87
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	9,6 %	8,1 %	1,5	151
4. Garantilønsmodellen	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	8,3 %	7,8 %	0,5	113
	Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	18,1 %	17,3 %	0,8	80
5. Intervallønsmodellen	-	-	-	-	-	-
6. Lokalt aftalt lønindplacering	Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	13,6 %	12,0 %	1,5	75

Bilagstabel 5.a: Udvikling i lokallønsandele ift. bruttoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Kommuner

Lønmodel	Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangs- niveau (april 2010)	Udvikling til aktuelle tal (april 2010-april 2024)	
			Lokalløns- andel (pct.), ift. bruttoløn	Lokalløns- andel (pct.), ift. bruttoløn	Stigning i lokallønsandele (pct.point), ift. bruttoløn	Ændring i fuldtids- beskæftigede (indeks)
	Kommuner i alt	Alle	7,3 %	7,3 %	0,0	98
1. Grundlønsmode	Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	18,9 %	18,2 %	0,8	156
2. Grundlønsmode +	Administration og it mv., KL	Assisterter	7,2 %	6,3 %	0,9	39
	Administration og it mv., KL	Specialister	8,8 %	7,6 %	1,2	122
	Forhandlingskartellets personale	Hal-/Stadioninspektører	17,2 %	15,6 %	1,6	48
	Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	15,0 %	13,6 %	1,5	98
	Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	7,8 %	8,8 %	-1,0	13
	Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	11,9 %	6,9 %	5,1	84
	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	5,7 %	7,1 %	-1,4	175
	Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	13,0 %	12,3 %	0,7	118
	TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	18,4 %	16,4 %	2,1	48
3. Anciennitetsmodellen	Akademikere, KL	Arkitekter	14,7 %	16,7 %	-2,0	111
	Akademikere, KL	Civilingeniører	14,4 %	16,9 %	-2,4	156
	Akademikere, KL	Jurister og økonomer	7,0 %	11,0 %	-4,1	122
	Akademikere, KL	Magistre	8,2 %	11,0 %	-2,8	159
	Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	4,7 %	4,2 %	0,5	40
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	5,8 %	5,6 %	0,1	154
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	6,1 %	5,8 %	0,3	173
	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn+komb.løn	4,7 %	4,5 %	0,2	88
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	5,0 %	5,0 %	0,0	113
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	3,4 %	3,6 %	-0,1	420
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	4,2 %	4,8 %	-0,6	246
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	3,5 %	4,0 %	-0,6	107
	Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3,0 %	2,8 %	0,2	52
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	5,0 %	5,3 %	-0,3	155
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	3,2 %	3,6 %	-0,4	88
	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	5,9 %	5,6 %	0,2	110
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og Økonomaer	6,3 %	4,9 %	1,4	87
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	7,8 %	6,5 %	1,2	151
4. Garantilønsmodellen	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	7,0 %	6,7 %	0,3	113
	Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	15,0 %	14,4 %	0,5	80
5. Intervallønsmodellen	-	-	-	-	-	-
6. Lokalt aftalt lønindplacering	Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	11,3 %	10,2 %	1,1	75

Bilagstabel 6.a: Udvikling i nettoløn hhv. bruttoløn – Kommuner

Lønmodel	Overenskomstområde	Stilling	Nettoløn			Bruttoløn		
			Aktuelle tal (april 2024)	Udgangs- niveau (april 2010)	Løn- udvikling, pct.	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangs- niveau (april 2010)	Løn- udvikling, pct.
	Kommuner i alt	Alle	35.117	27.769	26,5 %	42.687	33.385	27,9 %
1. Grundlønsmodel	Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	41.761	33.432	24,9 %	50.385	39.947	26,1 %
2. Grundlønsmodel +	Administration og it mv., KL	Assistenten	31.679	26.238	20,7 %	37.903	31.036	22,1 %
	Administration og it mv., KL	Specialister	37.654	30.549	23,3 %	45.076	36.210	24,5 %
	Forhandlingskartelletts personale	Hal-/Stadioninspektører	42.995	33.116	29,8 %	51.842	39.167	32,4 %
	Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	35.070	27.920	25,6 %	42.990	33.670	27,7 %
	Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	38.041	31.595	20,4 %	45.041	37.010	21,7 %
	Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	44.767	32.116	39,4 %	52.644	37.537	40,2 %
	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	35.317	29.160	21,1 %	42.003	34.173	22,9 %
	Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	30.350	23.646	28,3 %	35.871	27.791	29,1 %
	TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	37.740	29.033	30,0 %	45.364	34.562	31,3 %
3. Anciennitetsmodellen	Akademikere, KL	Arkitekter	44.005	36.980	19,0 %	53.462	44.383	20,5 %
	Akademikere, KL	Civilingeniører	44.401	36.816	20,6 %	53.976	44.226	22,0 %
	Akademikere, KL	Jurister og økonomer	43.405	38.044	14,1 %	52.662	45.581	15,5 %
	Akademikere, KL	Magistre	42.060	34.829	20,8 %	51.108	41.786	22,3 %
	Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	29.615	23.594	25,5 %	34.581	27.325	26,6 %
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	34.969	27.994	24,9 %	42.623	33.750	26,3 %
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	35.180	28.097	25,2 %	42.368	33.475	26,6 %
	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn+komb.løn	40.057	31.383	27,6 %	48.411	38.193	26,8 %
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	27.376	22.099	23,9 %	34.454	27.241	26,5 %
	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	29.560	24.122	22,5 %	36.801	29.745	23,7 %
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	29.339	24.199	21,2 %	34.256	27.974	22,5 %
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	25.644	21.072	21,7 %	29.179	23.768	22,8 %
	Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	26.052	21.047	23,8 %	30.904	24.668	25,3 %
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	31.643	24.784	27,7 %	41.016	31.203	31,5 %
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	28.637	22.987	24,6 %	38.444	29.596	29,9 %
	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	33.943	27.009	25,7 %	41.348	32.835	25,9 %
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og Økonomaer	33.070	26.471	24,9 %	39.107	30.897	26,6 %
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	36.609	29.153	25,6 %	45.102	35.887	25,7 %
4. Garantilønsmodellen	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	33.538	26.771	25,3 %	39.531	31.131	27,0 %
	Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	30.800	24.235	27,1 %	37.313	29.070	28,4 %
5. Intervallønsmodellen	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Lokalt aftalt lønindplacering	Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	45.742	34.834	31,3 %	54.884	41.074	33,6 %

UDKAST

Vedr.: Udviklingen i den lokale løndannelse i kommuner og regioner siden 2010 – status november 2024

Hovedpointer

- a. I april 2024 var den gennemsnitlige lokallønsandel i kommunerne 8,8 % og i regionerne 10,3 % opgjort ift. nettolønnen.
- b. Opgjort ift. bruttolønnen var den gennemsnitlige lokallønsandel i kommunerne 7,3 % og i regionerne 8,2 % i april 2024.
- c. Lokallønsandelene opgjort ift. bruttolønnen i dette notat må anses for underkantsopgørelser, da afledte påvirkninger på fx pension ikke er indregnet. Der kommenteres således hovedsageligt på lokallønsandele ift. nettolønnen.
- d. Den gennemsnitlig lokallønsandel for alle kommunalt ansatte er stort set uændret siden 2010 opgjort ift. nettolønnen og bruttolønnen.
- e. Den gennemsnitlig lokallønsandel for alle regionalt ansatte er steget med 1,7 pct.point siden 2010 opgjort ift. nettolønnen (1,3 pct.point ift. bruttolønnen).
- f. På både det kommunale og på det regionale område er den gennemsnitlige lokallønsandel steget siden april 2021.
- g. Lokallønsandelen har været meget stabil over tid på det kommunale område. Der ses en tydeligere stigende tendens i lokallønsandelen på det regionale område, særligt de senere år – og store udsving i 2022 men også efterfølgende.
- h. Spredningen mellem udvalgte stillingsgruppers lokallønsandele er steget siden 2010.
- i. Lokallønsandelene er blevet større for nogle stillingsgrupper og mindre for andre.
- j. Forskellene i niveauet for stillingsgruppernes respektive lokallønsandele er i høj grad historisk betinget og afspejler blandt andet den valgte lønmodel ved overgangen til Ny Løn og forlodsfinansiering af den lokale løndannelse, hvilket kan give en forventning til, men ikke en garanti for, lokallønsandelen. Stillingsgruppernes faktiske andele kan således ligge både over og under denne forventede andel.
- k. Udviklingen i lokallønsandele kan påvirkes af udviklingen i antallet og karakteren af antal fuldtidsbeskæftigede
- l. Der er lidt færre fuldtidsbeskæftigede i kommunerne, samtidig med at den gennemsnitlige lokallønsandel er stort set uændret. På det regionale område er der kommet flere fuldtidsbeskæftigede, samtidig med at den gennemsnitlige lokallønsandel er steget.
Der ses en tendens til, at stillingsgrupper med et stigende antal fuldtidsansatte har en faldende lokallønsandel – og vice versa. Tendensen er ikke så markant, men dog stærkere blandt de udvalgte grupper på det kommunale område end på det regionale.

Nedenfor beskrives udviklingen i den lokale løndannelse på baggrund af aktuelle data fra KRL. Notatet er en opdateret udgave af tidligere interne Forhandlingsfællesskabsnotater vedrørende udviklingen i den lokale løndannelse. I nærværende version er der suppleret med bruttolønsbetragtninger. En kort teknisk beskrivelse af opgørelsesprincipper og usikkerheder fremgår af bilag.

Der henvises til bilagstabel 4.a og 4.b for de centrale tal bag hovedkonklusionerne.

Udviklingen i den lokale løndannelse

Baggrund

Forskellene i stillingsgruppernes respektive lokallønsandele er i høj grad historisk betinget. Det afspejler blandt andet:

- hvor stor en del af den hidtil centralt aftalte løn, der blev omdefineret til lokal aftalt løn ved overgangen til Ny Løn og
- forskelle i, hvor meget parterne ved overenskomstfornyelserne har aftalt at afsætte til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse. Der blev sidste gang aftalt forlodsfinansiering af den lokale løndannelse ved OK08.¹

Der kan desuden være andre faktorer, som har påvirket og fortsat påvirker stillingsgruppernes lokallønsandele. Det kan eksempelvis være andelen af ledere i stillingsgrupperne, graden af konkurrenceudsættelse i forhold til den private sektor og stillingsgruppernes størrelse.²

I en sammenligning af stillingsgruppernes lokallønsandele – og af udviklingen i disse – bør sådanne faktorer tages i betragtning. Der er ikke nogen garanti for en given lokallønsandel, men der kan eventuelt være en forventning, til dels baseret på de historisk betingede faktorer nævnt ovenfor. Der kan således være stillingsgrupper, som har en faktisk lokallønsandel, der er større eller mindre end denne forventede andel.

Nedenfor illustreres udviklingen i den lokale løndannelse efter OK08 via en beskrivelse af udviklingen i lokallønnens andel af netto- hhv. bruttolønnen fra 2010 og frem til april 2024. Tallene fra 2010 anvendes som udgangspunkt for sammenligning. Af vedlagte bilagstabeller fremgår udviklingen for udvalgte stillingsgrupper og for forskellige perioder.

De gennemsnitlige lokallønsandele

Den gennemsnitlig lokallønsandel på overordnet sektorniveau for perioden april 2010 til april 2024 fremgår af tabel 1.a og 1.b. Det ses, at lokallønsandelene ift. bruttolønnen konsekvent er lavere end ift. nettolønnen, hvilket skyldes opgørelsesmetoden (jf. bilag om opgørelsesmetoder og usikkerheder).

Tabel 1.a. Gennemsnitlige lokallønsandele – Kommuner

	Aktuelle tal	Udgangsniveau
	April 2024	April 2010
Ift. nettoløn	8,8 %	8,8 %
Ift. bruttoløn	7,3 %	7,3 %

Kilde: Egne beregninger på baggrund af KRL's SIRKA.

Noter: Udsnit af bilagstabel 1.a og 2.a.

¹ Hertil kommer effekten af centralt overenskomstspecifikke lønforbedringer uden fuldt gennemslag, hvor der er betalt afledte virkninger (typisk 40 %).

² Jf. Lønstrukturkomiteens baggrundsrapport "Lokal løndannelse i den offentlige og private sektor", s. 4-5, med reference til Lønkommissions kapitel 9.

Tabel 1.b. Gennemsnitlige lokallønsandele – Regioner

	Aktuelle tal	Udgangsniveau
	April 2024	April 2010
Ift. nettoløn	10,3 %	8,6 %
Ift. bruttoløn	8,2 %	6,9 %

Kilde: Egne beregninger på baggrund af KRL's SIRKA.

Noter: Udsnit af bilagstabel 1.b og 2.b.

Tabel 1.a og 1.b viser, at den gennemsnitlige lokallønsandel i april 2024 var 8,8 % i kommunerne og 10,3 % i regionerne (ift. nettoløn). Lokallønsandelene for de udvalgte stillingsgrupper fremgår af bilagstabel 1.a og 2.a hhv. 1.b og 2.b.

Udviklingen i lokallønsandele

På det kommunale område er den gennemsnitlige lokallønsandel stort set uændret fra april 2010 til april 2024 (0,0 pct.point ift. bruttoløn), jfr. tabel 2.a, og på det regionale område er den gennemsnitlige lokallønsandel blevet 1,7 pct.point større (1,3 pct.point ift. bruttoløn), jfr. tabel 2.b.

Tabel 2.a. Udviklingen i lokallønsandel og fuldtidsbeskæftigede – Kommuner

	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Udvikling til aktuelle tal (april 2010-april 2024)	
	Lokalløns- andel (pct.)	Lokalløns- andel (pct.)	Stigning i lokallønsandele (pct.point)	Ændring i fuldtids- beskæftigede (indeks)
Ift. nettoløn	8,8 %	8,8 %	0,1	98
Ift. bruttoløn	7,3 %	7,3 %	0,0	98

Kilde: Egne beregninger på baggrund af KRL's SIRKA.

Noter: De viste værdier vedr. lokallønsandele er afrundet til én decimal, men beregnet med flere. Udsnit af bilagstabel 4.a og 5.a.

Tabel 2.b. Udviklingen i lokallønsandel og fuldtidsbeskæftigede – Regioner

	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Udvikling til aktuelle tal (april 2010-april 2024)	
	Lokalløns- andel (pct.)	Lokalløns- andel (pct.)	Stigning i lokallønsandele (pct.point)	Ændring i fuldtids- beskæftigede (indeks)
Ift. nettoløn	10,3 %	8,6 %	1,7	113
Ift. bruttoløn	8,2 %	6,9 %	1,3	113

Kilde: Egne beregninger på baggrund af KRL's SIRKA.

Noter: De viste værdier vedr. lokallønsandele er afrundet til én decimal, men beregnet med flere. Udsnit af bilagstabel 4.b og 5.b.

Spredning i de udvalgte stillingsgruppers lokallønsandele

På det kommunale område lå lokallønsandelene blandt de udvalgte stillingsgrupper i april 2024 mellem 3,5 % (min.) og 22,8 % (max.). I april 2010 lå de mellem 3,3 % og 21,7 %. Tallene fremgår af bilagstabel 1.a. Se desuden bilagstabel 2.a for de tilsvarende tal ift. bruttolønnen.

På det regionale område lå lokallønsandelene blandt de udvalgte stillingsgrupper i april 2024 mellem 4,1 % (min.) og 19,9 % (max.), jf. bilagstabel 1.b. I april 2010 lå de mellem 4,1 % og 16,7 %. Tallene fremgår af bilagstabel 1.b. Se desuden bilagstabel 2.b for de tilsvarende tal ift. bruttolønnen.

På begge områder er der således større spredning mellem lokallønsandelene blandt de udvalgte stillingsgrupper i dag sammenlignet med udgangsniveauet – både opgjort ift. netto- og bruttoløn.

Når vi ser på *ændringen* i lokallønsandelene for de udvalgte stillingsgrupper, kan vi se, at de på det kommunale område har været mellem -4,8 og 6,0 pct.point fra april 2010 til april 2024, jf. bilagstabel 4.a. Tallene opgjort ift. bruttoløn ligger mellem -4,1 og 5,1, jf. bilagstabel 5.a.

På det regionale område har ændringen i andelene været mellem -3,1 og 5,0 pct.point fra april 2010 til april 2024, jf. bilagstabel 4.b. Tallene opgjort ift. bruttoløn ligger mellem -2,7 og 3,9, jf. bilagstabel 5.b.

Lokallønsandelene er med andre ord blevet større for nogle stillingsgrupper og mindre for andre i perioden. Der er flere grupper, den er steget for end faldet for og udviklingen har samme retning uanset om man ser på netto- eller bruttoløn.

Mulige årsager til udviklingen i den lokale løndannelse

Der er en række forskellige årsager bag de observerede udviklinger i lokallønsandelene. På et overordnet plan er en af årsagerne, at løndannelsen har ændret sig for den enkelte stillingsgruppe som følge af prioriteringer af bestemte grupper lokalt i kommunerne og regionerne. Tilsvarende er en af årsagerne struktureffekter, som følger af, at sammensætningen af stillingsgrupperne har ændret sig, fx i form af ændringer i den gennemsnitlige anciennitet i grupperne. De seneste år har ændrede prioriteringer – blandt andet som følge af eftervirkninger fra corona-pandemien, rekrutteringsudfordringer, ventelister mv. – også haft betydning. Det kan blandt andet have betydet, at nogle grupper har opnået mere eller mindre i lokal løn, og at sammensætningen af stillingsgrupperne har ændret sig.

Der er en tendens til en (i statistisk forstand) negativ sammenhæng mellem udvikling i lokallønsandele og antal fuldtidsbeskæftigede i de udvalgte stillingsgrupper, hvilket ses af bilagsfigur 1.a og 1.b, som er opgjort ift. nettolønnen:

- I de stillingsgrupper, hvor antallet af fuldtidsbeskæftigede er blevet mindre, er lokallønsandelen typisk blevet større.
- I de stillingsgrupper, hvor antallet af fuldtidsbeskæftigede er blevet større, er lokallønsandelen typisk blevet mindre.

Tendensen er ikke så markant (dvs. den statistiske sammenhæng er ikke så stærk), hvilket vil sige, at der er en del stillingsgrupper, som har gennemgået den modsatte udvikling, og andre har oplevet en udvikling i antal fuldtidsbeskæftigede men ikke i lokallønsandel. Sammenhængen er lidt stærkere på det kommunale område end på det regionale.

Når man ser på hele det kommunale område under ét, er der samlet set kommet lidt færre fuldtidsbeskæftigede i kommunerne, samtidig med at den gennemsnitlige lokallønsandel er steget en smule/er uændret, jf. tabel 2.a ovenfor.

På det regionale område er der kommet *flere* fuldtidsbeskæftigede, samtidig med at den gennemsnitlige lokallønsandel er steget, jf. tabel 2.b ovenfor.

Sammenhængen mellem udviklingen i lokallønsandele ift. nettoløn og udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede for de udvalgte stillingsgrupper er yderligere belyst ved bilagsfigurerne 1.a og 2.a (kommuner) hhv. 1.b og 2.b (regioner) samt ved bilagstabellerne 4.a hhv. 4.b.

Udviklingen i såvel netto- som bruttoløn for stillingsgrupperne fra april 2010 til april 2024 fremgår af bilagstabel 6.a hhv. 6.b.

Bilag

Opgørelsesprincipper og usikkerheder

Opgørelsesprincipper

Beskrivelsen baserer sig på data fra SIRKA, Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL. Data er udtrukket mellem 7. og 20. november 2024.

Lokallønsandelene for månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd er opgjort som lokalløn i procent af nettolønnen hhv. af bruttolønnen. Lønbegreberne følger KRL's afgrænsning: Nettoløn omfatter grundløn, centrale tillæg og lokale tillæg. Bruttoløn omfatter foruden nettoløn også pensionsbidrag, feriegodtgørelse samt særydelser. Overarbejde indgår ikke. Lokalløn måles som lokale tillæg.

Lokallønsandel beregnet i forhold til bruttoløn indeholder i dette notat ikke den "lokale" del af de lønde, hvor der indgår løn, som afledes af lokallønnen (herunder pension, særlig feriegodtgørelsen og visse særydelser). Det er med andre ord den samme lokalløn, dvs. lokale tillæg, der holdes op imod netto- hhv. bruttolønnen. Af samme årsag må lokallønsandele opgjort ift. bruttoløn anses for underkantsopgørelser.

De beskrevne tendenser i udvikling af spredning mellem de udvalgte grupper er kontrolberegnet med udvikling i standardafvigelse mellem grupperne (ikke-vægtet). De beskrevne tendenser genfindes alle i beregningerne af standardafvigelser.

Usikkerheder

Det skal bemærkes, at der er en vis usikkerhed ved indberetningerne til lønstatistikken, idet der kan være forskel på, hvorledes kommunen/regionen registrerer de enkelte lønde. Fx indberettes et centralt tillæg nogle gange som et decentralt tillæg, hvis det omdøbes af de lokale parter.

Særligt skal nævnes, at KRL i forbindelse med valideringen af data for marts 2012 opdagede en lidt større fejl. I data fra SD og KMD's nye lønberegninger var der i marts 2012-data ikke en tilstrækkelig markering af centrale henholdsvis decentrale tillæg. Konsekvensen af fejlen blev, at decentrale tillæg har været angivet for højt i periode frem til marts 2012, hvor fejlen blev opdaget og rettet.

Fejlen betyder at lokallønsandelen bliver for høj for visse personalegrupper og i visse kommuner og regioner. I forhold til det samlede tal for alle kommuner under ét, har KRL tidligere skønnet, at fejlen betyder at lokallønsandelen i februar 2012 er omkring 0,2 procentpoint for høj i kommunerne, i forhold til marts 2012, hvor fejlen er rettet.

KRL har ikke skønnet over effekten i øvrige berørte måneder. I forhold til de samlede landstal har fejlen formentlig været stigende i takt med at flere og flere kommuner overgik til KMD's nye lønberegner i løbet af 2011. I forhold til landstallene for kommunerne ser det ud til, at fejlen har betydning i de sidste 3-4 måneder af 2011, og de to første måneder af 2012. Fejlen var af mindre omfang i indberetningerne fra Silkeborg Datacentral, og i forhold til de samlede tal for regionerne kan fejlen ikke ses at have nogen betydning.

Af vedlagte bilagstabeller fremgår udviklingen for udvalgte stillingsgrupper og for forskellige perioder. Periodevalg vil have betydning for vurdering af udviklingen og spredning i lokallønsandele, bl.a. i lyset af effekt af fx vinterpakke og trepartsmidler.

Bilagstabel 1.a: Lokallønsandele ift. nettoløn – Kommuner (pct.)

Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (ift. nettoløn)			Udgangsniveau (ift. nettoløn)		
		Gns. sept. 2023- aug. 2024	Nov. 2023	April 2024	Gns. april 2010- marts 2011	Nov. 2010	April 2010
Kommuner i alt	Alle	9,0 %	9,0 %	8,8 %	8,7 %	8,8 %	8,8 %
Administration og it mv., KL	Assisterter	8,9 %	8,9 %	8,7 %	7,2 %	7,1 %	7,5 %
Administration og it mv., KL	Specialister	10,7 %	10,8 %	10,5 %	8,5 %	8,5 %	9,0 %
Akademikere, KL	Arkitekter	18,0 %	17,8 %	17,9 %	19,5 %	19,4 %	20,0 %
Akademikere, KL	Civilingeniører	17,7 %	17,4 %	17,6 %	19,9 %	19,9 %	20,3 %
Akademikere, KL	Jurister og økonomer	8,7 %	8,6 %	8,5 %	12,4 %	12,6 %	13,2 %
Akademikere, KL	Magistre	10,1 %	10,1 %	9,9 %	12,6 %	12,6 %	13,1 %
Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	22,8 %	22,4 %	22,8 %	20,7 %	20,6 %	21,7 %
Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	5,6 %	5,4 %	5,5 %	4,9 %	4,8 %	4,8 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	7,2 %	7,3 %	7,0 %	6,4 %	6,5 %	6,8 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	7,5 %	7,6 %	7,4 %	6,6 %	6,7 %	7,0 %
Forhandlingskartellets personale	Hal-/Stadioninspektører	21,2 %	21,0 %	20,8 %	18,4 %	18,4 %	18,5 %
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	18,6 %	19,0 %	18,4 %	16,2 %	16,3 %	16,4 %
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	9,4 %	9,1 %	9,2 %	9,9 %	9,9 %	10,3 %
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	14,1 %	13,8 %	14,0 %	7,8 %	7,6 %	8,0 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn	6,1 %	5,9 %	5,9 %	7,6 %	7,6 %	7,3 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, komb.løn	6,5 %	6,4 %	6,4 %	6,0 %	6,1 %	5,8 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	6,4 %	6,4 %	6,3 %	6,0 %	5,9 %	6,2 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	4,4 %	4,4 %	4,3 %	4,2 %	4,2 %	4,4 %
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	8,4 %	8,3 %	8,3 %	7,9 %	7,9 %	7,8 %
Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	13,7 %	13,7 %	13,6 %	11,9 %	12,0 %	12,0 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	5,0 %	4,9 %	4,9 %	5,5 %	5,5 %	5,6 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	4,1 %	4,0 %	3,9 %	4,5 %	4,6 %	4,5 %
Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3,7 %	3,6 %	3,5 %	3,2 %	3,1 %	3,3 %
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	6,6 %	6,5 %	6,5 %	6,6 %	6,5 %	6,7 %
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	4,4 %	4,1 %	4,2 %	4,6 %	4,6 %	4,6 %
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	7,2 %	7,6 %	7,2 %	6,7 %	6,7 %	6,8 %
Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	7,0 %	7,2 %	6,8 %	8,1 %	8,1 %	8,3 %
Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	18,4 %	18,9 %	18,1 %	17,0 %	17,3 %	17,3 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og Økonomaer	7,6 %	7,5 %	7,4 %	6,7 %	6,8 %	5,7 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	9,8 %	9,7 %	9,6 %	7,8 %	7,9 %	8,1 %
Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	15,5 %	15,5 %	15,4 %	14,5 %	14,6 %	14,5 %
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	22,2 %	22,1 %	22,1 %	18,8 %	18,8 %	19,5 %

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Bemærk at tabellen kun viser de udvalgte stillingskategorier, mens "Kommuner i alt" indeholder flere stillingskategorier end de udvalgte.

Bilagstabel 2.a: Lokallønsandele ift. bruttoløn – Kommuner (pct.)

Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (ift. bruttoløn)			Udgangsniveau (ift. bruttoløn)		
		Gns. sept. 2023- aug. 2024	Nov. 2023	April 2024	Gns. april 2010- marts 2011	Nov. 2010	April 2010
Kommuner i alt	Alle	7,4 %	7,4 %	7,3 %	7,2 %	7,3 %	7,3 %
Administration og it mv., KL	Assisterter	7,4 %	7,5 %	7,2 %	6,0 %	6,0 %	6,3 %
Administration og it mv., KL	Specialister	9,0 %	9,1 %	8,8 %	7,2 %	7,1 %	7,6 %
Akademikere, KL	Arkitekter	14,9 %	14,7 %	14,7 %	16,3 %	16,2 %	16,7 %
Akademikere, KL	Civilingeniører	14,6 %	14,4 %	14,4 %	16,5 %	16,5 %	16,9 %
Akademikere, KL	Jurister og økonomer	7,2 %	7,1 %	7,0 %	10,4 %	10,5 %	11,0 %
Akademikere, KL	Magistre	8,3 %	8,4 %	8,2 %	10,5 %	10,5 %	11,0 %
Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	18,9 %	18,6 %	18,9 %	17,4 %	17,2 %	18,2 %
Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	4,8 %	4,7 %	4,7 %	4,2 %	4,1 %	4,2 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	5,9 %	6,0 %	5,8 %	5,3 %	5,4 %	5,6 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	6,3 %	6,3 %	6,1 %	5,5 %	5,6 %	5,8 %
Forhandlingskartelletts personale	Hal-/Stadioninspektører	17,6 %	17,5 %	17,2 %	15,6 %	15,6 %	15,6 %
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	15,3 %	15,6 %	15,0 %	13,5 %	13,6 %	13,6 %
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	7,9 %	7,7 %	7,8 %	8,5 %	8,5 %	8,8 %
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	12,0 %	11,8 %	11,9 %	6,7 %	6,5 %	6,9 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn	5,0 %	4,9 %	4,9 %	6,2 %	6,3 %	6,0 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, komb.løn	5,3 %	5,3 %	5,3 %	5,0 %	5,0 %	4,8 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	5,1 %	5,1 %	5,0 %	4,8 %	4,9 %	5,0 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	3,6 %	3,6 %	3,4 %	3,4 %	3,5 %	3,6 %
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	7,2 %	7,1 %	7,0 %	6,8 %	6,8 %	6,7 %
Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	11,4 %	11,4 %	11,3 %	10,1 %	10,2 %	10,2 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	4,3 %	4,2 %	4,2 %	4,8 %	4,7 %	4,8 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	3,6 %	3,6 %	3,5 %	4,0 %	4,0 %	4,0 %
Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3,1 %	3,1 %	3,0 %	2,7 %	2,6 %	2,8 %
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	5,2 %	5,1 %	5,0 %	5,2 %	5,2 %	5,3 %
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	3,3 %	3,2 %	3,2 %	3,6 %	3,6 %	3,6 %
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	6,0 %	6,3 %	5,9 %	5,5 %	5,5 %	5,6 %
Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	5,9 %	6,1 %	5,7 %	6,9 %	6,9 %	7,1 %
Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	15,3 %	15,6 %	15,0 %	14,1 %	14,3 %	14,4 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og Økonomaer	6,4 %	6,4 %	6,3 %	5,7 %	5,8 %	4,9 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	8,0 %	7,9 %	7,8 %	6,3 %	6,4 %	6,5 %
Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	13,1 %	13,2 %	13,0 %	12,4 %	12,4 %	12,3 %
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	18,6 %	18,4 %	18,4 %	15,8 %	15,8 %	16,4 %

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Bemærk at tabellen kun viser de udvalgte stillingskategorier, mens "Kommuner i alt" indeholder flere stillingskategorier end de udvalgte.

Bilagstabel 3.a: Antal fuldtidsbeskæftigede, Kommuner (antal)

Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal			Udgangsniveau		
		Gns. sept. 2023-aug. 2024	Nov. 2023	April 2024	Gns. april 2010-marts 2011	Nov. 2010	April 2010
Kommuner i alt	Alle	370.724	369.850	372.452	373.633	371.216	380.978
Administration og it mv., KL	Assistenter	4.654	4.826	4.582	11.484	11.506	11.689
Administration og it mv., KL	Specialister	17.241	17.203	17.259	14.068	14.034	14.119
Akademikere, KL	Arkitekter	1.065	1.064	1.064	953	958	957
Akademikere, KL	Civilingeniører	1.083	1.092	1.080	695	698	691
Akademikere, KL	Jurister og økonomer	3.955	4.023	3.901	3.201	3.187	3.207
Akademikere, KL	Magistre	5.751	5.751	5.736	3.603	3.672	3.618
Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	1.011	1.011	1.003	647	657	645
Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	6.840	6.987	6.783	16.438	16.257	16.965
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	5.116	5.115	5.130	3.350	3.364	3.333
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	4.439	4.412	4.451	2.609	2.621	2.578
Forhandlingskartellets personale	Hal-/Stadioninspektører	111	113	109	219	217	228
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	2.012	1.987	2.026	2.024	2.044	2.064
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	26	27	26	194	192	199
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	1.212	1.220	1.208	1.424	1.419	1.446
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn	42.869	42.931	43.065	35.937	35.975	36.146
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, komb.løn	1.882	1.942	1.860	16.922	16.455	17.796
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	5.781	5.681	5.829	5.098	5.050	5.150
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	1.326	1.313	1.326	323	322	315
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	41.395	41.341	41.638	36.351	36.317	36.695
Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	5.632	5.635	5.644	7.503	7.472	7.563
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	5.525	5.513	5.599	2.295	2.326	2.273
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	19.748	19.762	20.539	17.814	17.672	19.205
Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3.314	3.311	3.340	6.099	5.963	6.371
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	24.766	24.493	24.827	16.475	16.508	16.005
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	27.981	27.900	28.057	31.186	30.751	31.898
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	15.873	15.854	15.858	14.281	14.218	14.423
Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	13.111	12.896	13.213	7.585	7.606	7.549
Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	5.924	5.792	6.094	7.219	7.026	7.654
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og Økonomaer	2.928	2.940	2.929	3.315	3.279	3.386
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	11.172	11.080	11.227	7.510	7.460	7.457
Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	4.522	4.500	4.548	3.805	3.771	3.851
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	418	420	418	834	830	862

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Antal fuldtidsbeskæftigede månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd. Bemærk at tabellen kun viser de udvalgte stillingskategorier, mens "Kommuner i alt" indeholder flere stillingskategorier end de udvalgte.

Bilagstabel 4.a: Udvikling i lokallønsandele ift. nettoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Kommuner

Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Udvikling til aktuelle tal (april 2010-april 2024)	
		Lokalløns- andel (pct.), ift. nettoløn	Lokalløns- andel (pct.), ift. nettoløn	Stigning i lokallønsandele (pct.point), ift. nettoløn	Ændring i fuldtids- beskæftigede (indeks)
Kommuner i alt	Alle	8,8 %	8,8 %	0,1	98
Administration og it mv., KL	Assisterter	8,7 %	7,5 %	1,2	39
Administration og it mv., KL	Specialister	10,5 %	9,0 %	1,5	122
Akademikere, KL	Arkitekter	17,9 %	20,0 %	-2,2	111
Akademikere, KL	Civilingeniører	17,6 %	20,3 %	-2,7	156
Akademikere, KL	Jurister og økonomer	8,5 %	13,2 %	-4,8	122
Akademikere, KL	Magistre	9,9 %	13,1 %	-3,2	159
Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	22,8 %	21,7 %	1,1	156
Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	5,5 %	4,8 %	0,7	40
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	7,0 %	6,8 %	0,3	154
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	7,4 %	7,0 %	0,4	173
Forhandlingskartellets personale	Hal-/Stadioninspektører	20,8 %	18,5 %	2,3	48
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	18,4 %	16,4 %	2,1	98
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	9,2 %	10,3 %	-1,0	13
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	14,0 %	8,0 %	6,0	84
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn	5,9 %	7,3 %	-1,4	119
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, komb.løn	6,4 %	5,8 %	0,6	10
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	6,3 %	6,2 %	0,1	113
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	4,3 %	4,4 %	-0,1	420
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	8,3 %	7,8 %	0,5	113
Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	13,6 %	12,0 %	1,5	75
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	4,9 %	5,6 %	-0,7	246
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	3,9 %	4,5 %	-0,6	107
Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3,5 %	3,3 %	0,2	52
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	6,5 %	6,7 %	-0,2	155
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	4,2 %	4,6 %	-0,4	88
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	7,2 %	6,8 %	0,3	110
Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	6,8 %	8,3 %	-1,5	175
Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	18,1 %	17,3 %	0,8	80
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og Økonomaer	7,4 %	5,7 %	1,7	87
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	9,6 %	8,1 %	1,5	151
Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	15,4 %	14,5 %	0,9	118
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	22,1 %	19,5 %	2,7	48

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Noter: Indeks for udvikling i fuldtidsbeskæftigede er beregnet ved at tal for udgangsniveauet er sat til 100, så stigninger giver indeks større end 100, og fald giver indeks mindre end 100. Bemærk at tabellen kun viser de udvalgte stillingskategorier, mens "Kommuner i alt" indeholder flere stillingskategorier. De viste værdier vedr. lokallønsandele er afrundet til én decimal, men beregnet med flere.

Bilagstabel 5.a: Udvikling i lokallønsandele ift. bruttoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Kommuner

Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Udvikling til aktuelle tal (april 2010-april 2024)	
		Lokalløns- andel (pct.), ift. bruttoløn	Lokalløns- andel (pct.), ift. bruttoløn	Stigning i lokallønsandele (pct.point), ift. bruttoløn	Ændring i fuldtids- beskæftigede (indeks)
Kommuner i alt	Alle	7,3 %	7,3 %	0,0	98
Administration og it mv., KL	Assistenter	7,2 %	6,3 %	0,9	39
Administration og it mv., KL	Specialister	8,8 %	7,6 %	1,2	122
Akademikere, KL	Arkitekter	14,7 %	16,7 %	-2,0	111
Akademikere, KL	Civilingeniører	14,4 %	16,9 %	-2,4	156
Akademikere, KL	Jurister og økonomer	7,0 %	11,0 %	-4,1	122
Akademikere, KL	Magistre	8,2 %	11,0 %	-2,8	159
Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	18,9 %	18,2 %	0,8	156
Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	4,7 %	4,2 %	0,5	40
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	5,8 %	5,6 %	0,1	154
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	6,1 %	5,8 %	0,3	173
Forhandlingskartellets personale	Hal-/Stadioninspektører	17,2 %	15,6 %	1,6	48
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	15,0 %	13,6 %	1,5	98
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	7,8 %	8,8 %	-1,0	13
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	11,9 %	6,9 %	5,1	84
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn	4,9 %	6,0 %	-1,1	119
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, komb.løn	5,3 %	4,8 %	0,5	10
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	5,0 %	5,0 %	0,0	113
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	3,4 %	3,6 %	-0,1	420
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	7,0 %	6,7 %	0,3	113
Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	11,3 %	10,2 %	1,1	75
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	4,2 %	4,8 %	-0,6	246
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	3,5 %	4,0 %	-0,6	107
Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	3,0 %	2,8 %	0,2	52
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	5,0 %	5,3 %	-0,3	155
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	3,2 %	3,6 %	-0,4	88
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	5,9 %	5,6 %	0,2	110
Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	5,7 %	7,1 %	-1,4	175
Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	15,0 %	14,4 %	0,5	80
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og Økonomaer	6,3 %	4,9 %	1,4	87
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	7,8 %	6,5 %	1,2	151
Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	13,0 %	12,3 %	0,7	118
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	18,4 %	16,4 %	2,1	48

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

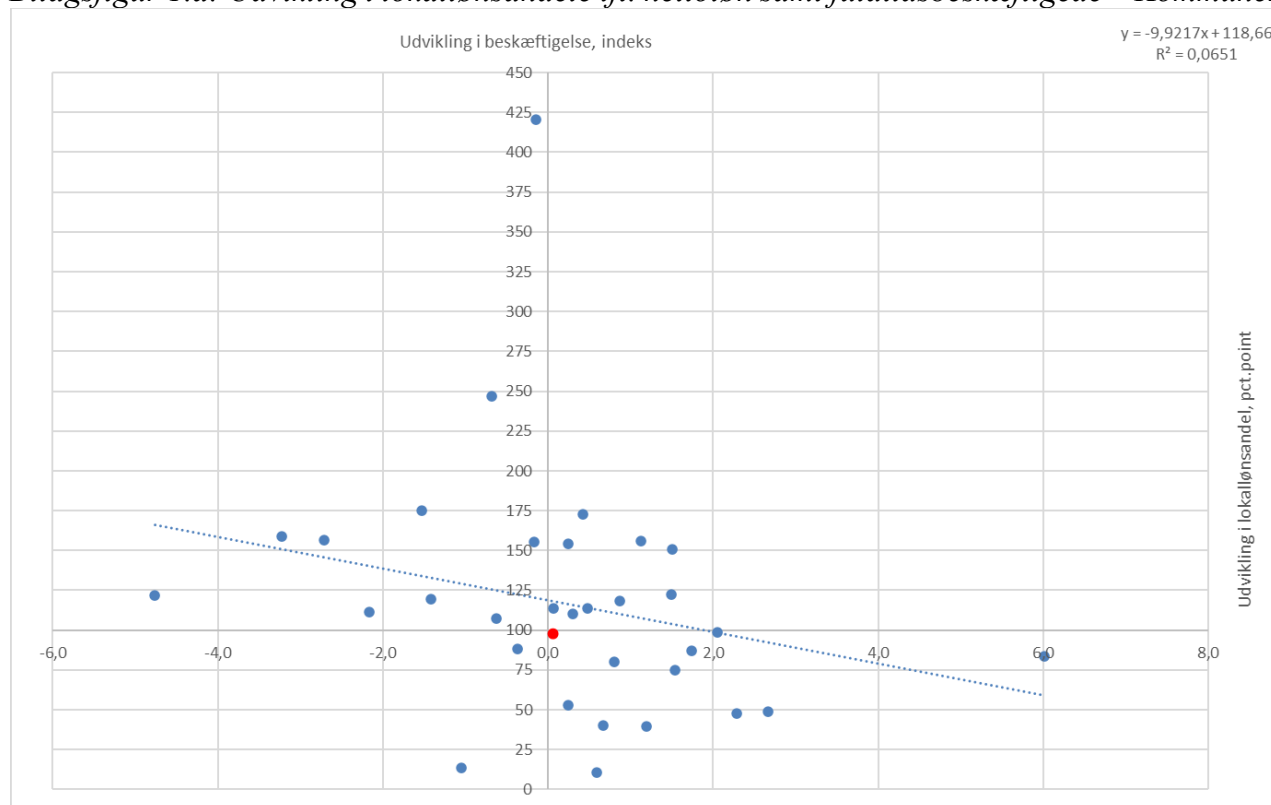
Noter: Indeks for udvikling i fuldtidsbeskæftigede er beregnet ved at tal for udgangsniveauet er sat til 100, så stigninger giver indeks større end 100, og fald giver indeks mindre end 100. Bemærk at tabellen kun viser de udvalgte stillingskategorier, mens "Kommuner i alt" indeholder flere stillingskategorier. De viste værdier vedr. lokallønsandele er afrundet til én decimal, men beregnet med flere.

Bilagstabel 6.a: Udvikling i nettoløn hhv. bruttoløn – Kommuner

Overenskomstområde	Stilling	Nettoløn			Bruttoløn		
		Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Lønudvikling, pct.	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Lønudvikling, pct.
Kommuner i alt	Alle	35.117	27.769	26,5 %	42.687	33.385	27,9 %
Administration og it mv., KL	Assistenter	31.679	26.238	20,7 %	37.903	31.036	22,1 %
Administration og it mv., KL	Specialister	37.654	30.549	23,3 %	45.076	36.210	24,5 %
Akademikere, KL	Arkitekter	44.005	36.980	19,0 %	53.462	44.383	20,5 %
Akademikere, KL	Civilingeniører	44.401	36.816	20,6 %	53.976	44.226	22,0 %
Akademikere, KL	Jurister og økonomer	43.405	38.044	14,1 %	52.662	45.581	15,5 %
Akademikere, KL	Magistre	42.060	34.829	20,8 %	51.108	41.786	22,3 %
Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører	41.761	33.432	24,9 %	50.385	39.947	26,1 %
Dagplejere	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	29.615	23.594	25,5 %	34.581	27.325	26,6 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter	34.969	27.994	24,9 %	42.623	33.750	26,3 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Fysioterapeuter	35.180	28.097	25,2 %	42.368	33.475	26,6 %
Forhandlingskartellets personale	Hal-/Stadioninspektører	42.995	33.116	29,8 %	51.842	39.167	32,4 %
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	Håndværkere	35.070	27.920	25,6 %	42.990	33.670	27,7 %
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	Værkstedsledere	38.041	31.595	20,4 %	45.041	37.010	21,7 %
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere	44.767	32.116	39,4 %	52.644	37.537	40,2 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn	39.903	30.121	32,5 %	48.200	36.705	31,3 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, komb.løn	43.615	33.971	28,4 %	53.302	41.247	29,2 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhj.	27.376	22.099	23,9 %	34.454	27.241	26,5 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Pædagogiske assistenter	29.560	24.122	22,5 %	36.801	29.745	23,7 %
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	33.538	26.771	25,3 %	39.531	31.131	27,0 %
Pædagogisk uddannede ledere	Ledere	45.742	34.834	31,3 %	54.884	41.074	33,6 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogiske assistenter	29.339	24.199	21,2 %	34.256	27.974	22,5 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Pædagogmedhjælpere	25.644	21.072	21,7 %	29.179	23.768	22,8 %
Rengøringsassistenter, KL	Rengøringsassistenter	26.052	21.047	23,8 %	30.904	24.668	25,3 %
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter	31.643	24.784	27,7 %	41.016	31.203	31,5 %
Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedshjælpere	28.637	22.987	24,6 %	38.444	29.596	29,9 %
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	33.943	27.009	25,7 %	41.348	32.835	25,9 %
Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	35.317	29.160	21,1 %	42.003	34.173	22,9 %
Specialarbejdere mv., KL	Specialarbejdere	30.800	24.235	27,1 %	37.313	29.070	28,4 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Ernæringsass. og økonomaer	33.070	26.471	24,9 %	39.107	30.897	26,6 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker	36.609	29.153	25,6 %	45.102	35.887	25,7 %
Teknisk Service	Tekniske servicemedarbejdere	30.350	23.646	28,3 %	35.871	27.791	29,1 %
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Tekniske designere	37.740	29.033	30,0 %	45.364	34.562	31,3 %

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA. Tabellen viser gennemsnitsløn, inkl. lokalløn.

Bilagsfigur 1.a: Udvikling i lokallønsandele ift. nettoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Kommuner



Kilde: Egen fremstilling på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Figuren viser udviklingen fra april 2010 til april 2024. KL-området samlet er fremhævet med rød prik. Tallene bag figuren fremgår af tabel 4.a. Linjen viser stillingsgruppernes lineære statistiske sammenhæng (uvægtet) mellem udvikling i lokallønsandele og fuldtidsbeskæftigede.

Bilagsfigur 2.a: Udvikling i lokallønsandele ift. nettoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Kommuner

Udvikling fra april 2010 til april 2024		Lokallønsandele		
		Faldende	Uændret	Stigende
Beskæftigelse	Stigende	Arkitekter Civilingeniører Jurister og økonomer Magistre Lærere, grundløn Pædagogmedhj. Pæd.ass – pæd.med Socialrådgivere	Omsorgs- og pædagogmedhj. SOSU-assistenten Pæd.ass - omsorg	Specialister (adm.) Bygningskonstruktører Ergoterapeuter Fysioterapeuter Pædagoger Socialpædagoger Sygeplejersker Tekniske servicemedarb.
	Uændret		Alle kommunalt ansatte	Håndværkere
	Faldende	Værkstedsledere SOSU-hjælpere	Rengøringsassistenter	Assistenten (adm.) Dagplejere, 4 fuldtidsbørn Hal-/Stadioninspektører Ledere/ml.ledere (kom.ældre) Lærere, komb.løn Ledere Specialarbejdere Ernær.ass. og Økonomaer Tekniske designere

Kilde: Egen fremstilling på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Stillingsgrupper med ændring i lokallønsandele mellem -0,2 og 0,2 pct.point hhv. beskæftigelse mellem 98 og 102 er kategoriseret som *uændret*. Tallene bag figuren fremgår af tabel 4.a.

Bilagstabel 1.b: Lokallønsandele ift. nettoløn – Regioner (pct.)

Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (ift. nettoløn)			Udgangsniveau (ift. nettoløn)		
		Gns. sept. 2023-aug. 2024	Nov. 2023	April 2024	Gns. april 2010-marts 2011	Nov. 2010	April 2010
Regioner i alt	Alle	10,4 %	10,4 %	10,3 %	8,7 %	8,6 %	8,6 %
Administration og it mv., Regioner	Assistenten	8,3 %	8,0 %	8,1 %	7,0 %	6,8 %	7,3 %
Administration og it mv., Regioner	Specialister	13,5 %	13,3 %	13,3 %	10,4 %	10,2 %	10,9 %
Akademikere, Regioner	Jurister og økonomer	11,1 %	10,8 %	11,0 %	12,5 %	12,1 %	14,1 %
Akademikere, Regioner	Magistre	13,9 %	13,6 %	13,8 %	16,3 %	16,2 %	16,7 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Ergoterapeuter	7,5 %	7,4 %	7,5 %	7,0 %	6,9 %	6,9 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Fysioterapeuter	7,9 %	7,8 %	7,9 %	7,0 %	6,9 %	6,9 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Jordemødre	10,1 %	10,1 %	9,9 %	6,2 %	6,1 %	5,7 %
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg	Erhvervsuddannede serviceassistenten	6,1 %	5,8 %	6,2 %	5,4 %	5,4 %	5,6 %
Husassistenter, Regioner	Husassistenter	5,0 %	4,8 %	4,9 %	4,8 %	5,4 %	4,6 %
Håndværkere m.fl., Regioner	Håndværkere	18,8 %	18,7 %	18,6 %	16,2 %	16,0 %	16,3 %
Sundhedsadministrativt personale	Lægesekretærer	7,6 %	7,5 %	7,5 %	6,0 %	5,7 %	5,9 %
Overlæger, lægelige chefer m.v.	Overlæger, løntrinaflønnede	7,6 %	7,6 %	7,4 %	7,0 %	6,8 %	7,1 %
Rengøringsassistenter, Regioner	Rengøringsassistenter	4,2 %	4,0 %	4,1 %	4,3 %	4,1 %	4,1 %
Social- og sundhedspersonale, Regioner	Social- og sundhedsassistenter	8,0 %	7,8 %	7,9 %	6,5 %	6,3 %	6,2 %
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	Socialpædagoger	7,4 %	7,2 %	7,5 %	7,1 %	6,9 %	7,2 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Bioanalytikere	7,7 %	7,6 %	7,6 %	6,3 %	6,0 %	6,2 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Ernæringsass. og Økonomaer	7,7 %	7,6 %	7,7 %	7,3 %	7,3 %	7,4 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Radiografer	9,7 %	9,9 %	9,4 %	8,0 %	8,0 %	8,3 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Sygeplejersker	10,3 %	10,5 %	10,1 %	7,5 %	7,5 %	7,3 %
Syge- og Sundhedspersonale, ledere Reg.	Ledende sygeplejersker	19,9 %	19,9 %	19,9 %	15,5 %	15,5 %	14,9 %
Sygehusportører	Sygehusportører	9,5 %	9,2 %	9,3 %	9,8 %	9,7 %	9,9 %
Underordnede læger (reservelæger)	Afdelingslæger, OK-ansatte	6,1 %	6,4 %	6,0 %	4,8 %	4,7 %	4,8 %
Underordnede læger (reservelæger)	Læger, trin 1	4,7 %	4,5 %	4,5 %	4,6 %	4,4 %	4,5 %

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Bemærk at tabellen kun viser de udvalgte stillingskategorier, mens "Regioner i alt" indeholder flere stillingskategorier end de udvalgte.

Bilagstabel 2.b: Lokallønsandele ift. bruttoløn – Regioner (pct.)

		Aktuelle tal (ift. bruttoløn)			Udgangsniveau (ift. bruttoløn)		
		Gns. sept. 2023-aug. 2024	Nov. 2023	April 2024	Gns. april 2010-marts 2011	Nov. 2010	April 2010
Overenskomstområde	Stilling						
Regioner i alt	Alle	8,3 %	8,3 %	8,2 %	7,0 %	6,9 %	6,9 %
Administration og it mv., Regioner	Assistenten	7,0 %	6,7 %	6,8 %	5,9 %	5,8 %	6,2 %
Administration og it mv., Regioner	Specialister	11,3 %	11,1 %	11,1 %	8,7 %	8,6 %	9,2 %
Akademikere, Regioner	Jurister og økonomer	9,2 %	8,9 %	9,1 %	10,4 %	10,1 %	11,8 %
Akademikere, Regioner	Magistre	11,5 %	11,3 %	11,4 %	13,6 %	13,5 %	13,9 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Ergoterapeuter	6,1 %	6,1 %	6,1 %	5,9 %	5,8 %	5,8 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Fysioterapeuter	6,5 %	6,4 %	6,5 %	5,9 %	5,8 %	5,8 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Jordemødre	8,1 %	8,1 %	8,0 %	4,8 %	4,7 %	4,5 %
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg	Erhvervsuddannede serviceassistenten	5,0 %	4,7 %	5,1 %	4,5 %	4,5 %	4,6 %
Husassistenter, Regioner	Husassistenter	4,1 %	4,0 %	4,1 %	4,1 %	4,6 %	3,9 %
Håndværkere m.fl., Regioner	Håndværkere	15,3 %	15,2 %	15,2 %	13,4 %	13,2 %	13,4 %
Sundhedsadministrativt personale	Lægesekretærer	6,3 %	6,2 %	6,2 %	5,0 %	4,8 %	4,9 %
Overlæger, lægelige chefer m.v.	Overlæger, løntrinaflønnede	5,6 %	5,7 %	5,5 %	5,2 %	5,1 %	5,3 %
Rengøringsassistenter, Regioner	Rengøringsassistenter	3,5 %	3,3 %	3,4 %	3,6 %	3,4 %	3,5 %
Social- og sundhedspersonale, Regioner	Social- og sundhedsassistenter	6,1 %	6,0 %	6,0 %	5,0 %	4,9 %	4,8 %
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	Socialpædagoger	6,0 %	5,9 %	6,1 %	5,8 %	5,7 %	5,9 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Bioanalytikere	6,4 %	6,4 %	6,3 %	5,3 %	5,1 %	5,2 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Ernæringsass. og Økonomaer	6,5 %	6,4 %	6,5 %	6,2 %	6,2 %	6,3 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Radiografer	7,9 %	8,1 %	7,6 %	6,5 %	6,5 %	6,8 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Sygeplejersker	8,2 %	8,3 %	8,0 %	5,9 %	6,0 %	5,8 %
Syge- og Sundhedspersonale, ledere Reg.	Ledende sygeplejersker	16,6 %	16,7 %	16,6 %	13,2 %	13,2 %	12,7 %
Sygehusportører	Sygehusportører	7,6 %	7,5 %	7,5 %	7,9 %	7,8 %	8,0 %
Underordnede læger (reservelæger)	Afdelingslæger, OK-ansatte	4,8 %	5,0 %	4,7 %	3,7 %	3,7 %	3,8 %
Underordnede læger (reservelæger)	Læger, trin 1	3,7 %	3,6 %	3,5 %	3,6 %	3,5 %	3,5 %

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Bemærk at tabellen kun viser de udvalgte stillingskategorier, mens "Regioner i alt" indeholder flere stillingskategorier end de udvalgte.

Bilagstabel 3.b: Antal fuldtidsbeskæftigede, Regioner (antal)

		Aktuelle tal			Udgangsniveau		
Overenskomstområde	Stilling	Gns. sept. 2023-aug. 2024	Nov. 2023	April 2024	Gns. april 2010-marts 2011	Nov. 2010	April 2010
Regioner i alt	Alle	125.829	125.883	125.905	109.868	109.439	111.186
Administration og it mv., Regioner	Assistenten	864	884	863	1.213	1.211	1.240
Administration og it mv., Regioner	Specialister	3.805	3.802	3.786	2.843	2.842	2.863
Akademikere, Regioner	Jurister og økonomer	1.477	1.521	1.457	1.389	1.396	1.378
Akademikere, Regioner	Magistre	3.183	3.236	3.164	1.311	1.310	1.321
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Ergoterapeuter	1.249	1.264	1.241	888	888	915
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Fysioterapeuter	1.804	1.827	1.787	1.523	1.523	1.546
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Jordemødre	1.715	1.673	1.716	1.146	1.130	1.148
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg	Erhvervsuddannede serviceassistente	1.993	1.982	1.986	798	867	726
Husassistenter, Regioner	Husassistenter	1.889	1.889	1.883	1.528	1.513	1.604
Håndværkere m.fl., Regioner	Håndværkere	1.780	1.768	1.781	1.420	1.416	1.420
Sundhedsadministrativt personale	Lægesekretærer	5.063	5.146	5.047	5.819	5.857	5.840
Overlæger, lægelige chefer m.v.	Overlæger, løntrinaflønnede	4.837	4.855	4.836	3.571	3.599	3.508
Rengøringsassistenter, Regioner	Rengøringsassistenter	1.703	1.698	1.690	2.207	2.132	2.263
Social- og sundhedspersonale, Regioner	Social- og sundhedsassistenter	6.914	7.017	6.890	8.193	8.117	8.480
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	Socialpædagoger	3.317	3.309	3.320	3.314	3.312	3.437
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Bioanalytikere	4.328	4.334	4.341	4.000	3.993	4.029
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Ernæringsass. og Økonomaer	907	913	906	1.116	1.115	1.128
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Radiografer	2.133	2.114	2.150	1.270	1.270	1.253
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Sygeplejersker	33.461	33.359	33.563	31.466	31.332	31.678
Syge- og Sundhedspersonale, ledere Reg.	Ledende sygeplejersker	2.016	2.027	2.010	2.697	2.681	2.752
Sygehusportører	Sygehusportører	1.705	1.724	1.689	2.195	2.193	2.196
Underordnede læger (reservelæger)	Afdelingslæger, OK-ansatte	2.885	2.849	2.907	1.562	1.593	1.525
Underordnede læger (reservelæger)	Læger, trin 1	7.236	7.194	7.280	4.551	4.584	4.525

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Antal fuldtidsbeskæftigede månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd. Bemærk at tabellen kun viser de udvalgte stillingskategorier, mens "Regioner i alt" indeholder flere stillingskategorier end de udvalgte.

Bilagstabel 4.b: Udvikling i lokallønsandele ift. nettoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Regioner

Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Udvikling til aktuelle tal (april 2010-april 2024)	
		Lokalløns- andel (pct.), ift. nettoløn	Lokalløns- andel (pct.), ift. nettoløn	Stigning i lokallønsandele (pct.point), ift. nettoløn	Ændring i fuldtids- beskæftigede (indeks)
Regioner i alt	Alle	10,3 %	8,6 %	1,7	113
Administration og it mv., Regioner	Assistenten	8,1 %	7,3 %	0,8	70
Administration og it mv., Regioner	Specialister	13,3 %	10,9 %	2,4	132
Akademikere, Regioner	Jurister og økonomer	11,0 %	14,1 %	-3,1	106
Akademikere, Regioner	Magistre	13,8 %	16,7 %	-2,8	239
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Ergoterapeuter	7,5 %	6,9 %	0,6	136
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Fysioterapeuter	7,9 %	6,9 %	1,0	116
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Jordemødre	9,9 %	5,7 %	4,1	149
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg	Erhvervsuddannede serviceassistenten	6,2 %	5,6 %	0,7	274
Husassistenter, Regioner	Husassistenter	4,9 %	4,6 %	0,3	117
Håndværkere m.fl., Regioner	Håndværkere	18,6 %	16,3 %	2,4	125
Sundhedsadministrativt personale	Lægesekretærer	7,5 %	5,9 %	1,6	86
Overlæger, lægelige chefer m.v.	Overlæger, løntrinaflønnede	7,4 %	7,1 %	0,3	138
Rengøringsassistenter, Regioner	Rengøringsassistenter	4,1 %	4,1 %	0,0	75
Social- og sundhedspersonale, Regioner	Social- og sundhedsassistenter	7,9 %	6,2 %	1,7	81
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	Socialpædagoger	7,5 %	7,2 %	0,3	97
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Bioanalytikere	7,6 %	6,2 %	1,4	108
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Ernæringsass. og Økonomaer	7,7 %	7,4 %	0,3	80
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Radiografer	9,4 %	8,3 %	1,0	172
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Sygeplejersker	10,1 %	7,3 %	2,8	106
Syge- og Sundhedspersonale, ledere Reg.	Ledende sygeplejersker	19,9 %	14,9 %	5,0	73
Sygehusportører	Sygehusportører	9,3 %	9,9 %	-0,5	77
Underordnede læger (reservelæger)	Afdelingslæger, OK-ansatte	6,0 %	4,8 %	1,2	191
Underordnede læger (reservelæger)	Læger, trin 1	4,5 %	4,5 %	-0,1	161

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Bilagstabel 5.b: Udvikling i lokallønsandele ift. bruttoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Regioner

Overenskomstområde	Stilling	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Udvikling til aktuelle tal (april 2010-april 2024)	
		Lokalløns- andel (pct.), ift. bruttoløn	Lokalløns- andel (pct.), ift. bruttoløn	Stigning i lokallønsandele (pct.point), ift. bruttoløn	Ændring i fuldtids- beskæftigede (indeks)
Regioner i alt	Alle	8,2 %	6,9 %	1,3	113
Administration og it mv., Regioner	Assistenten	6,8 %	6,2 %	0,6	70
Administration og it mv., Regioner	Specialister	11,1 %	9,2 %	1,9	132
Akademikere, Regioner	Jurister og økonomer	9,1 %	11,8 %	-2,7	106
Akademikere, Regioner	Magistre	11,4 %	13,9 %	-2,5	239
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Ergoterapeuter	6,1 %	5,8 %	0,3	136
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Fysioterapeuter	6,5 %	5,8 %	0,7	116
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Jordemødre	8,0 %	4,5 %	3,5	149
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg	Erhvervsuddannede serviceassistenten	5,1 %	4,6 %	0,4	274
Husassistenter, Regioner	Husassistenter	4,1 %	3,9 %	0,2	117
Håndværkere m.fl., Regioner	Håndværkere	15,2 %	13,4 %	1,8	125
Sundhedsadministrativt personale	Lægesekretærer	6,2 %	4,9 %	1,2	86
Overlæger, lægelige chefer m.v.	Overlæger, løntrinaflønnede	5,5 %	5,3 %	0,2	138
Rengøringsassistenter, Regioner	Rengøringsassistenter	3,4 %	3,5 %	-0,1	75
Social- og sundhedspersonale, Regioner	Social- og sundhedsassistenter	6,0 %	4,8 %	1,2	81
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	Socialpædagoger	6,1 %	5,9 %	0,2	97
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Bioanalytikere	6,3 %	5,2 %	1,1	108
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Ernæringsass. og Økonomaer	6,5 %	6,3 %	0,2	80
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Radiografer	7,6 %	6,8 %	0,8	172
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Sygeplejersker	8,0 %	5,8 %	2,2	106
Syge- og Sundhedspersonale, ledere Reg.	Ledende sygeplejersker	16,6 %	12,7 %	3,9	73
Sygehusportører	Sygehusportører	7,5 %	8,0 %	-0,4	77
Underordnede læger (reservelæger)	Afdelingslæger, OK-ansatte	4,7 %	3,8 %	0,9	191
Underordnede læger (reservelæger)	Læger, trin 1	3,5 %	3,5 %	0,0	161

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

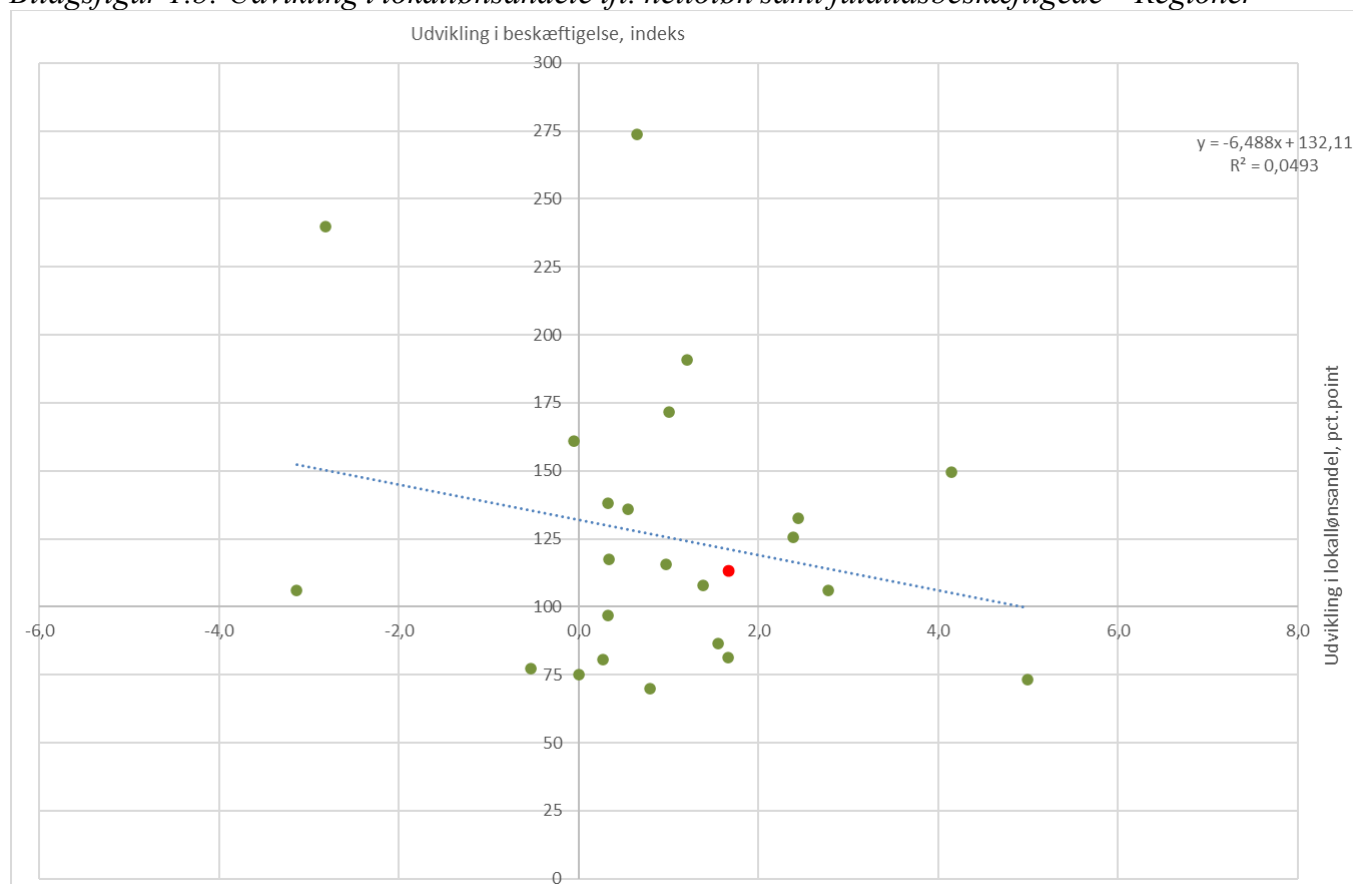
Noter: Indeks for udvikling i fuldtidsbeskæftigede er beregnet ved at tal for udgangsniveauet er sat til 100, så stigninger giver indeks større end 100, og fald giver indeks mindre end 100. Bemærk at tabellen kun viser de udvalgte stillingskategorier, mens "Regioner i alt" indeholder flere stillingskategorier end de udvalgte. De viste værdier vedr. lokallønsandele er afrundet til én decimal, men beregnet med flere.

Bilagstabel 6.b: Udvikling i nettoløn og bruttoløn – Regioner

Overenskomstområde	Stilling	Nettoløn			Bruttoløn		
		Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Lønudvikling, pct.	Aktuelle tal (april 2024)	Udgangsniveau (april 2010)	Lønudvikling, pct.
Regioner i alt	Alle	38.200	30.499	25,2 %	47.827	37.907	26,2 %
Administration og it mv., Regioner	Assistenter	30.703	25.538	20,2 %	36.718	30.172	21,7 %
Administration og it mv., Regioner	Specialister	39.103	31.015	26,1 %	47.099	36.816	27,9 %
Akademikere, Regioner	Jurister og økonomer	44.387	38.417	15,5 %	53.820	45.965	17,1 %
Akademikere, Regioner	Magistre	41.948	36.153	16,0 %	50.928	43.380	17,4 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Ergoterapeuter	32.130	26.750	20,1 %	39.552	32.045	23,4 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Fysioterapeuter	32.882	27.125	21,2 %	39.932	32.277	23,7 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg.	Jordemødre	33.615	27.125	23,9 %	41.636	34.514	20,6 %
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg	Erhvervsuddannede serviceassisten	27.946	22.424	24,6 %	34.374	27.087	26,9 %
Husassistenter, Regioner	Husassistenter	26.296	21.996	19,5 %	31.690	25.773	23,0 %
Håndværkere m.fl., Regioner	Håndværkere	35.091	28.214	24,4 %	43.105	34.333	25,6 %
Sundhedsadministrativt personale	Lægesekretærer	30.886	25.281	22,2 %	37.442	30.372	23,3 %
Overlæger, lægelige chefer m.v.	Overlæger, løntrinaflønnede	72.981	61.998	17,7 %	98.015	82.203	19,2 %
Rengøringsassistenter, Regioner	Rengøringsassistenter	25.631	21.121	21,4 %	30.937	25.005	23,7 %
Social- og sundhedspersonale, Regioner	Social- og sundhedsassistenter	30.370	24.749	22,7 %	39.829	32.285	23,4 %
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	Socialpædagoger	32.892	27.012	21,8 %	40.476	32.977	22,7 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Bioanalytikere	33.023	27.636	19,5 %	39.593	32.854	20,5 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Ernæringsass. og Økonomaer	27.715	23.248	19,2 %	32.797	27.250	20,4 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Radiografer	33.094	27.148	21,9 %	40.800	33.472	21,9 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg.	Sygeplejersker	34.168	27.500	24,2 %	43.269	34.949	23,8 %
Syge- og Sundhedspersonale, ledere Reg.	Ledende sygeplejersker	50.145	37.927	32,2 %	60.047	44.415	35,2 %
Sygehusportører	Sygehusportører	28.393	23.637	20,1 %	35.247	29.342	20,1 %
Underordnede læger (reservelæger)	Afdelingslæger, OK-ansatte	41.234	34.437	19,7 %	52.771	43.728	20,7 %
Underordnede læger (reservelæger)	Læger, trin 1	41.234	34.437	19,7 %	52.771	43.728	20,7 %

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL's SIRKA. Tabellen viser gennemsnitsløn, inkl. lokalløn.

Bilagsfigur 1.b: Udvikling i lokallønsandele ift. nettoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Regioner



Kilde: Egen fremstilling på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Figuren viser udviklingen fra april 2010 til april 2024. RLTN-området samlet er fremhævet med rød prik. Tallene bag figuren fremgår af tabel 4.b. Linjen viser stillingsgruppernes lineære statistiske sammenhæng (uvægtet) mellem udvikling i lokallønsandele og fuldtidsbeskæftigede.

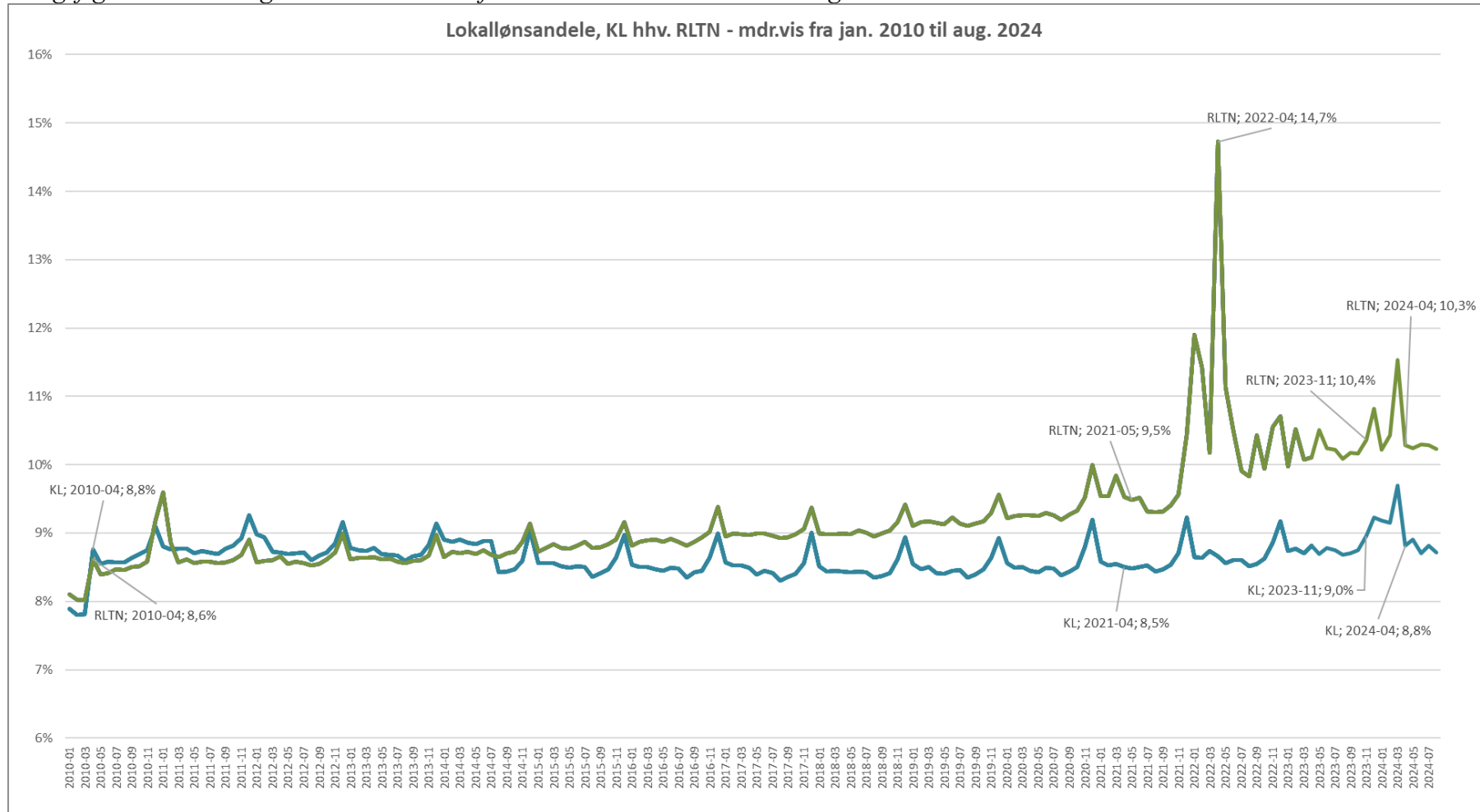
Bilagsfigur 2.b: Udvikling i lokallønsandele ift. nettoløn samt fuldtidsbeskæftigede – Regioner

Udvikling fra april 2010 til april 2024		Lokallønsandele		
		Faldende	Uændret	Stigende
Beskæftigelse	Stigende	Jurister og økonomer Magistre	Læger, trin 1	Alle regionalt ansatte Specialister Ergoterapeuter Erhvervsudd. serviceass. Fysioterapeuter Jordemødre Husassistenter Håndværkere Overlæger, løntrinafløn. Bioanalytikere Radiografer Sygeplejersker Afdelingslæger, OK-ansatte
	Uændret			
	Faldende	Sygehusportører	Rengøringsassistent- ter	Assistenten Lægesekretærer SOSU-assistenten Socialpædagoger Ernær.ass. og Økonomaer Ledende sygeplejersker

Kilde: Egen fremstilling på baggrund af data fra KRL's SIRKA.

Note: Stillingsgrupper med ændring i lokallønsandele mellem -0,2 og 0,2 pct.point hhv. beskæftigelse mellem 98 og 102 er kategoriseret som *uændret*. Tallene bag figuren fremgår af tabel 4.b.

Bilagsfigur 3: Udvikling i lokallønsandele ift. nettoløn – Kommuner hhv. regioner



Note: Figuren viser den månedsvise udvikling i lokallønsandele på KL- hhv. RLTN-området fra april 2010 til august 2024, opgjort ift. nettolønnen. De fremhævede punkter viser lokallønsandelen for de måneder, som nærværende notat omtaler, samt for toppunktet i 2022 på det regionale område. Figuren bygger på egne beregninger pba. data fra KRL.

Vedr.: "Startkapital" ved overgang til lokal løndannelse

I forbindelse med overgang til lokal løndannelse¹ i slutningen af 1990'erne/starten af 2000'erne prioriterede de faglige organisationer en andel af deres lønsum til lokal løndannelse. Andelen benævnes i det følgende "startkapital" og varierede mellem de enkelte organisationer, overenskomstgrupper og stillingsgrupper. Som eksempler på finansiering af startkapital kan nævnes afkortning af anciennitetsforløb, afskaffelse af anciennitetsforløb, omlægning af lønmodel (på forskellig vis for forskellige grupper), afskaffelse af arbejdsbestemte tillæg og forskellige særydelser, prioritering af organisationsmidler etc.

I notatet vises nogle eksempler på finansieringskilder til gruppers startkapital. Der kan være andre kilder til startkapital, som dog ikke er afdækket i notatet.

Kigger man alene på enkelte stillinger i eksemplerne, vil man se, at der ved overgangen til det nye lønsystem var der forskel på ændringen af lønforløb og dermed startkapital. Disse historiske forskelle – samt efterfølgende forskelle i fx forlodsfinansiering af lokalløn – må formodes at kunne forklare noget af variationen i lokallønsandelene mellem grupperne.

De viste eksempler er dog ikke udtryk for en nøjagtig opgørelse af den samlede startkapital ved overgangen til lokal løndannelse. Beregningerne tager fx ikke højde for evt. andre elementer i den indgående aftale, som kan påvirke størrelsen af startkapital.

Efter overgang til lokal løndannelse har der også været forskel på udviklingen af de enkelte gruppers løndannelse, fx som følge af:

- ændringer i gruppens anciennitetssammensætning,
- ændringer i stillingsgrupperne (nye stillingsgrupper, opdeling/sammenlægning af stillingsgrupper og bevægelser mellem disse),
- den aftalte udvikling af lønmodel,
- forlodsfinansiering af den lokale løndannelse mv.

Samlet set har disse faktorer haft betydning for hvor stor en andel af den enkelte gruppes samlede løn, som udgøres af lokalløn, og det har betydning for udviklingen i denne. De nævnte faktorer er ikke udtømmende. Lokal løndannelse kan således også være påvirket af forhold i den kommunalt styrede budgettering, lokale rekrutteringsforhold samt meget andet som påvirker løndannelsen mere generelt.

¹ Overgang til lokal løndannelse kendes også som overgang til ny løn.

Ændring af hidtidigt anciennitetsforløb

Der er forskel på, hvor meget det anciennitetsbaserede lønforløb blev aftalt reduceret ved overgangen til det nye lønsystem for forskellige grupper.

Til illustration af betydning for lønsammensætningen for de enkelte grupper er der nedenfor givet nogle eksempler på overgang og den betydning, som det reducerede anciennitetsbaserede trinforløb havde for gruppernes startkapital ved overgangen til lokal løndannelse.

Data for grupperne og illustrationerne fremgår af bilag 1.

Eksempel 1 er pædagogmedhjælperne på dagområdet i kommunerne, som overgik til lokal løndannelse pr. 1. april 1998. Ændringerne er vist i tabel 1.1.

Tabel 1.1 lønforløb før og efter overgang til lokal løndannelse, pædagogmedhjælpere.

Anciennitet	Lønssystem 31.3.1998	Lønssystem 1.4.1998	Ændring, trin
0	9	9	0
1	9	9	0
2	11	9	-2
3	11	9	-2
4	12	12	0
5	12	12	0
6	13	12	-1
7	13	12	-1
8	13	12	-1
9	13	12	-1
10+	13	12	-1

I tabel 1.2 er vist opgørelsen af estimeret startkapital for pædagogmedhjælperne som følge af lønskalaændringerne.

Tabel 1.2 Opgørelse af startkapital fra ændring af anciennitetsforløb, pædagogmedhjælpere

	Startkapital
Pct. af trinlønsum	0,81

Beregninger er dokumenteret i bilag 1, tabel 1.3 og 1.4

Eksempel 2 er HK Kommunal, assistenter i KL & FRB.

Assistenterne overgik pr. 1. april 1998 til lokal løndannelse. Det hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb blev fuldt afskaffet. Ændringerne er vist i tabel 2.1

Tabel 2.1 Anciennitetsforløb før og efter overgang til lokal løndannelse, assistenter

Anciennitet	Lønssystem 1.10.1995	Lønssystem 1.4.1998	Ændring, trin
0 år	16	17	1
1 år	16	17	1

2 år	17	17	0
3 år	17	17	0
4 år	18	17	-1
5 år	18	17	-1
6 år	19	17	-2
7 år	19	17	-2
8 år	20	17	-3
9 år	20		-3
10 år	22	17	-5
11 år	22	17	-5
12 år	24	17	-7
13 år	24	17	-7
14 år	25	17	-8
Over 14 år	25	17	-8

I tabel 2.2 er vist opgørelsen af estimeret startkapital for assistenterne som følge af lønskalaændringerne.

Tabel 2.2 Opgørelse af startkapital fra afskaffelse af anciennitetsforløb, assistenter

	Startkapital
Pct. af trinklønsum	3,45

Beregningerne er dokumenteret i bilag 1, tabel 2.3.

Eksempel 3 er Specialarbejdere inkl. gartnere

Specialarbejderne overgik pr. 1. januar 1999 til lokal løndannelse. Det hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb blev fuldt afskaffet. Ændringerne er vist i tabel 3.1

Tabel 3.1 lønforløb før og efter overgang til lokal løndannelse, specialarbejdere

Anciennitet	Trin før	Trin efter	Ændring, trin
0	16	18	+2
1	16	18	+2
2	17+1245	18	+1-1245
3	17+1245	18	+1-1245
4	18+1245	18	0-1245
5	18+1245	18	0-1246
6	19+2145	18	1-2145
7	19+2145	18	1-2145
8	21+2145	18	3-2145
9	21+2145	18	3-2145
10	23+2145	18	5-2145
11	23+2145	18	5-2145
12	25+2145	18	7-2145

I tabel 3.2 er vist opgørelsen af estimeret startkapital for specialarbejderne som følge af lønska-
laendringerne.

Tabel 3.2 Opgørelse af startkapital fra ændring af anciennitetsforløb, specialarbejdere

	Startkapital
Pct. af trinklønsum	7,5

Bemærk, at her er afkøbt arbejdsbestemte ydelser mv. til en samlet værdi af 1,2% af lønsum-
men, som indgår i tabel 3.2.

Beregningerne er dokumenteret i bilag 1 tabel 3.3 og 3.4.

Eksempel 4 er lægesekretærer i ARF/regionerne

Lægesekretærerne overgik pr. 1. april 1998 til lokal løndannelse. Det hidtidige anciennitetsbase-
rede lønforløb blev fuldt afskaffet. Ændringerne er vist i tabel 4.1

Tabel 4.1 Anciennitetsforløb før og efter overgang til lokal løndannelse, lægesekretærer

Anciennitet	Lønssystem 1.10.1995	Lønssystem 1.4.1998	Ændring, trin
0 år	16	17	1
1 år	16	17	1
2 år	17	17	0
3 år	17	17	0
4 år	18	17	-1
5 år	18	17	-1
6 år	20	17	-3
7 år	20	17	-3
8 år	21	17	-4
9 år	21	17	-4
10 år	22	17	-5
11 år	22	17	-5
12 år	23	17	-6
Over 12 år	23	17	-6

I tabel 4.2 er vist opgørelsen af estimeret startkapital for lægesekretærerne som følge af lønska-
laendringerne.

Tabel 4.2 Opgørelse af startkapital fra ændring af anciennitetsforløb, lægesekretærer

	Startkapital
Pct. af trinklønsum	6,59

Beregningerne er dokumenteret i bilag 1 tabel 4.3.

Anden form for afkøb af løn- og ansættelsesvilkår – fx særydelser

For både specialarbejdere og gartnere i kommuner havde man før overgang til lokal løndannelse en lang liste med arbejdsbestemte tillæg, fx 5 satser for arbejde på forskellige typer forbrændingsanlæg, for arbejde med diverse maskiner og funktioner. Flere af disse blev i forbindelse med overgangen til lokal løndannelse afkøbt. Den samlede økonomi af dette var 2,710 mio. kr. svarende til ca. 1,2% af lønsummen.

Anvendelse af nye OK-midler

Der blev for visse gruppe prioriteret startkapital i form af anvendelsen af nye OK-midler til lokal løndannelse i forbindelse med overgangen til lokal løndannelse. Som eksempel kan nævnes, at der blev prioriteret midler fra organisationsforhandlingerne ved OK99 for pædagoger (ca. 1,1 %), jf. også nedenfor.

Midler/provenu ved overgangsforhandlingerne, der ikke blev prioriteret til lokal løndannelse

Der kan ved organisationernes overgangsforhandlinger også være brugt midler/provenu på andre lønelementer end startkapital til lokal løndannelse. Anvendelsen af midlerne kan ikke altid afgøres entydigt.

Herunder kan startkapitalen i forbindelse med overgangen til lokal løndannelse være ledsaget af omlagte lønmodeller, der ikke blev prioriteret til lokalløn. Det er fx tilfældet for stillingen pædagog/støttepædagoger (dengang betegnet ”assistent”), der pr. 1. april 2000 fik omlagt et toårigt anciennitetsforløb med 7 trin til en garantilønsmodel med 3 trin, hvor det i sidstnævntes tilfælde er forskelligt fra kommune til kommune, om de lokale tillæg omdefinieres til centrale, når de centralt aftalte garantittrin passerer. Det betyder at lokallønsandelen i højere grad påvirkes af den enkelte kommunes metode for indberetning. Startkapitalen for pædagoger skete igennem omprioriterede centrale tillæg (ca. 1,5 %) og midler fra organisationsforhandlingerne OK99 (ca. 1,1%), der blev lagt sammen med den nye løndannelse for ledere og mellemledere, som overgik til lokal løndannelse med OK97. Der kan således være tale om, at der har ”flydt” startkapital mellem stillingsgrupper inden for samme overenskomstgrupper, som senere er blevet delt i flere overenskomster.

”Forhandlede” priser

Protokollaterne fra overgangen til lokal løndannelse giver ikke altid mulighed for fuldstændigt at afgøre, hvorvidt en finansieringskilde anvendtes til startkapital. Der kan blandt andet være tale om, at der er forhandlet en samlet pris for flere forbedringer.

Bilag 1

Bemærk, at tabellerne 1.1, 2.1, 3.1 og 4.1 fra notatet af overskuelighedsgrunde også fremgår af bilaget herunder.

Ad eksempel 1: Pædagogmedhjælperne på dagområdet, KL (KL+KBH+FRB).

Tabel 1.1 lønforløb før og efter overgang til lokal løndannelse, pædagogmedhjælpere.

Anciennitet	Lønssystem 31.3.1998	Lønssystem 1.4.1998	Ændring, trin
0	9	9	0
1	9	9	0
	11	9	-2
3	11	9	-2
4	12	12	0
5	12	12	0
6	13	12	-1
7	13	12	-1
8	13	12	-1
9	13	12	-1
10+	13	12	-1

Tabel 1.3: Pædagogmedhjælpernes trinfordeling SBG96, årsværk

Trin	ARF	KL	KBH	FRB	I alt
9	0	11.482	1.678	197	13.357
11	0	2.652	216	66	2.934
12	0	1.514	133	44	1.691
13	0	5.017	666	172	5.855
I alt	0	20.665	2.693	479	23.837

Kilde: SBG96.

Tabel 1.4: Beregning af startkapital, som følge af reduceret trinforløb

Trin før	Årlig trinløn før	Trinlønsum før	Trin efter	Årlig trin- løn efter	Trinlønsum efter
9	162.747	2.173.811.679	9	162.747	2.173.811.679
11	167.750	492.178.500	9	162.747	477.499.698
12	170.681	288.621.571	12	170.681	288.621.571
13	173.697	1.016.995.935	12	170.681	999.337.255
Lønsum i alt		3.971.607.685			3.939.270.203
Startkapital, som følge af reduceret trinlønforløb					32.337.482
Startkapital i pct. af gruppens lønsum					0,81%

Kilde: SBG96 og lønninger pr. 1. oktober 1996, løngruppe 2. Her er regnet på KL, KBH og FRB.

Note: Trinlønsystem er lønsystem*antal årsværk omfattet, jf. tabel 1.2. *Dvs. hvor trin 11 ændres til trin 9 og trin 13 ændres til trin 12.

Ad eksempel 2: HK Kommunal, assistenter. KL & FRB

Tabel 2.1 Anciennitetsforløb før og efter overgang til lokal løndannelse, assistenter

Anciennitet	Lønssystem 1.10.1995	Lønssystem 1.4.1998	Ændring, trin
0 år	16	17	1
1 år	16	17	1
2 år	17	17	0
3 år	17	17	0
4 år	18	17	-1
5 år	18	17	-1
6 år	19	17	-2
7 år	19	17	-2
8 år	20	17	-3
9 år	20	17	-3
10 år	22	17	-5
11 år	22	17	-5
12 år	24	17	-7
13 år	24	17	-7
14 år	25	17	-8
Over 14 år	25	17	-8

Tabel 2.3 Beregning af startkapital, som følge af afskaffet anciennitetsforløb

Trin før	Antal årsværk	Årlig trinløn	Trinlønsystem (før)	Trin ef- ter	Årlig trin- lønsystem	Trinlønsystem (ef- ter)
16	1.688	182.456	307.985.728	17	186.440	314.710.720
17	1.524	186.440	284.134.560	17	186.440	284.134.560
18	1.494	189.909	283.724.046	17	186.440	278.541.360
19	1.077	192.554	207.380.658	17	186.440	200.795.880
20	887	195.294	173.225.778	17	186.440	165.372.280
22	588	201.494	118.478.472	17	186.440	109.626.720
24	740	207.393	153.470.820	17	186.440	137.965.600
25	925	210.444	194.660.700	17	186.440	172.457.000
I alt	8.923		1.723.060.762			1.663.604.120
Central løn omdøbt til lokalløn						59.456.642
I pct. af Trinlønsystem (før)						3,45

Kilde: SBG96. Note: Okt. 1996 lønninger, område 2

Ad eksempel 3: Specialarbejdere KL & FKKA

Tabel 3.1 lønforløb før og efter overgang til lokal løndannelse, specialarbejdere

Anciennitet	Trin før	Trin efter	Ændring, trin
0	16	18	+2
1	16	18	+2
2	17+1245	18	+1-1245
3	17+1245	18	+1-1245
4	18+1245	18	0-1245
5	18+1245	18	0-1246
6	19+2145	18	1-2145
7	19+2145	18	1-2145
8	21+2145	18	3-2145
9	21+2145	18	3-2145
10	23+2145	18	5-2145
11	23+2145	18	5-2145
	25+2145	18	7-2145

Tabel 3.3: Specialarbejdernes trinfordeling SBG96, årsværk

Trin	Årsværk
14	1
16	87
17	67
18	70
19	74
21	77
22	5
23	78
24	30
25	306
25 (FKKA)	30
26	7
27	
28	217
	1049

Tabel 3.4 Beregning af startkapital, som følge af reduceret trinforløb

Trin før	Trinløn	Grundlønstillæg	Årstrinlønsum	Trin efter	Ny trinløn (18/24)	Ny årstrinlønsum
14	176.794	0	176.794	14	176.794	176.794
16	182.456	0	15.873.672	18	189.909	16.522.083
17	186.441	1.662	12.602.886	18	189.909	12.723.903
18	189.909	1.662	13.409.955	18	189.909	13.293.630
19	192.553	2.863	14.460.789	18	189.909	14.053.266
21	198.598	2.863	15.512.502	18	189.909	14.622.993
22	201.493	2.863	1.021.780	18	189.909	949.545

23	204.394		16.166.051	18	189.909	14.812.902
24	207.393	2.863	6.307.682	24	207.393	6.221.790
25	210.444	2.863	65.271.962	18	189.909	58.112.154
25	210.444	2.863	6.492.602	24	207.393	6.221.790
26	213.557	2.863	1.537.137	24	207.393	1.451.751
27	216.728	2.863	0	24	207.393	0
28	219.958	2.863	48.352.171	24	207.393	45.004.281
Lønsum i alt			220.106.154			206.951.233
Central løn omdøbt til lokal løn						13.949.557
I pct. af trinklønsum-før i alt						6,35%

Obs. Beregnet på april 1997 løn (gør ingen forskel for pct.)

Ad eksempel 4: HK Kommunal, lægesekretærer, ARF/regionerne

Tabel 4.1 Anciennitetsforløb før og efter overgang til lokal løndannelse, lægesekretærer

Anciennitet	Lønssystem 1.10.1995	Lønssystem 1.4.1998	Ændring, trin
0 år	16	17	1
1 år	16	17	1
2 år	17	17	0
3 år	17	17	0
4 år	18	17	-1
5 år	18	17	-1
6 år	20	17	-3
7 år	20	17	-3
8 år	21	17	-4
9 år	21	17	-4
10 år	22	17	-5
11 år	22	17	-5
12 år	23	17	-6
Over 12 år	23	17	-6

Tabel 4.3 Beregning af startkapital, som følge af afskaffet anciennitetsforløb

Trin før	Antal års-værk	Årlig trinkløn	Trinklønsum (før)	Trin efter	Årlig trin-løn	Trinklønsum (efter)
16	274	182.456	49.992.944	17	186.440	51.084.560
17	342	186.440	63.762.480	17	186.440	63.762.480
18	402	189.909	76.343.418	17	186.440	74.948.880
20	0	195.294	38.082.330	17	186.440	36.355.800
21	195	198.598	60.373.792	17	186.440	56.677.760
22	538	201.494	108.403.772	17	186.440	100.304.720
23	2751	204.394	562.287.894	17	186.440	512.896.440

I alt	4.502		959.246.630			896.030.640
Central løn omdøbt til lo- kalløn						63.215.990
I pct. af Trinløn- sum (før)						6,59

Kilde: SBG96. Note: Okt. 1996 lønninger, område 2

Anvendelse og oplevelse af lokal løndannelse i kommunerne

Rapportudkast

135/306

Epinion 2025



Epinion

Indhold

3	Om undersøgelsen
5	Undersøgelsens hovedkonklusioner
7	Kapitel 1: Anvendelse af lokal løndannelse
14	Kapitel 2: Oplevelse af lønforhandlingsprocessen
15	2.1 Mulighedsrum
20	2.2 Løn som ledelsesinstrument
24	2.3 Løndannelsens forståelighed
27	2.4 Tilfredshed med den lokale løndannelse
31	Metode

Om undersøgelsen

Undersøgelsen skal tilvejebringe indsigter, som skal inspirere til diskussion af nye lønsystemer i den kommunale sektor



Baggrund

Parterne bag de kommunale overenskomster ønsker at skabe en fælles forståelse af praksis for anvendelse af lokal løn på kommunale arbejdspladser. Målet er at indsamle omfattende viden om de lokale forhandlingers processer og om, hvordan lokallønssystemet anvendes og opfattes af de relevante forhandlings- og aftaleparter.

Lønstrukturkomiteens rapport fra 2023 har fremhævet kompleksiteten i løndannelsen i den offentlige sektor, der påvirkes af mange faktorer. Komiteens undersøgelse indikerer, at lokal løndannelse har potentiale til at skabe en stærk forbindelse mellem løn, kompetencer og arbejdspladsens behov, men dens anvendelse varierer betydeligt på tværs af personalegrupper og institutioner.

Dette fører til en række spørgsmål, som kræver et stærkt videns- og erfaringsgrundlag for at kunne besvares. En grundig analyse af opfattelsen og praksis vedrørende lokal løndannelse, med fokus på forberedelsen til lønforhandlingen, selve forhandlingsprocessen og efterspillet, vil ikke kun bidrage til en dybere forståelse af, hvordan lokal løndannelse fungerer i danske kommuner. Det vil også danne et solidt grundlag for at drøfte, hvordan lokal løndannelsesordninger kan videreudvikles og forbedres for at opfylde de skiftende behov i det kommunale landskab.



Formål

Formålet med undersøgelsen er at skabe dybdegående indsigt i, hvordan lokal løndannelse praktiseres og opleves på kommunale arbejdspladser gennem en bred inddragelse af alle parter, der er involverede i forhandlingsprocessen.

Vi afdækker her følgende undersøgelsesspørgsmål og tematikker:

- 1. Anvendelse af lokal løndannelse:** Undersøgelsen belyser procedurer og praksis for den lokale lønforhandling. Fokus er på at forstå, hvad der spiller en rolle i tilrettelæggelsen af lønforhandlingsinitiativer.
- 2. Oplevelse af lønforhandlingsprocessen:** Undersøgelsen fokuserer på, hvordan de forskellige parter oplever lønforhandlingerne. Formålet er at få indsigt i forhandlingsdynamikkerne og de kriterier, der anvendes ved, samt de udfordringer, som opstår i forbindelse hermed.
- 3. Efterspillet af lønforhandlingen:** Vi ser på de forskellige gruppers evaluering af forhandlingerne og deres opfattelse af processens resultater. Fokus er på de endelige resultaters betydning for motivation, opfattelse af retfærdighed, samt effekter på rekruttering og fastholdelse.

Undersøgelsens hovedkonklusioner

Den kommunale løndannelses skal sikre balance mellem ressourcekrævende processer og mellem central styring og lokal indflydelse

Løndannelse er en struktureret men krævende proces

Den kommunale løndannelsesproces er struktureret med klare procedurer, der inkluderer forberedelse, forhandling og tilbagemelding. På trods af den klare struktur opleves tids- og ressourceforbruget som uforholdsmæssigt, særligt i forhold til de økonomiske midler der er til rådighed til løntillæg til medarbejdere. Parterne bruger betragtelig tid på forberedelser, gennemgang af indstillinger og selve forhandlingen. Dette skisme mellem indsats og de ofte symbolske lønforbedringer kan lede til en følelse af utilstrækkelig belønning for involverede.

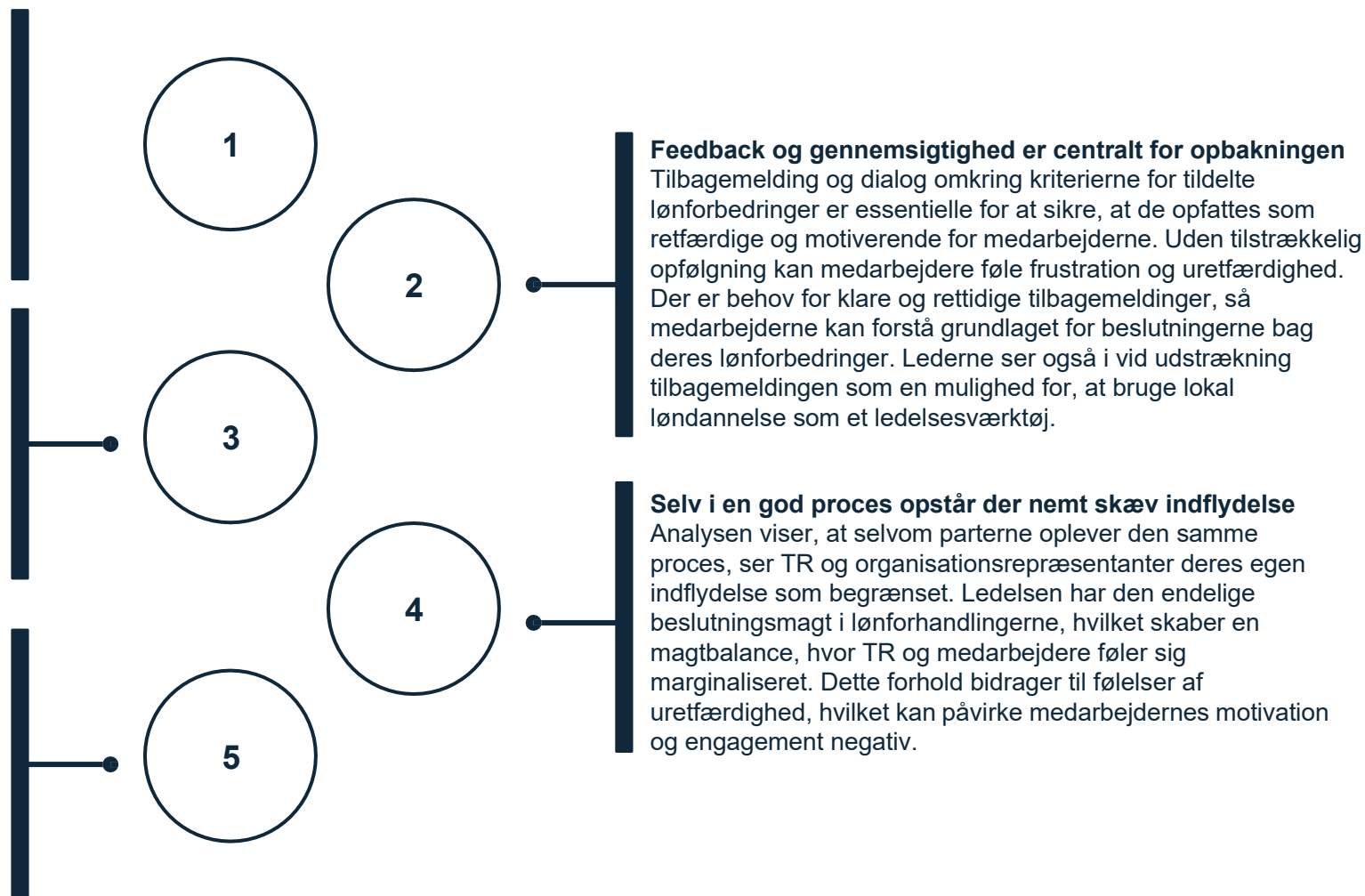
Forhandlingerne er ofte præget af modsatrettede idealer

Et centralt dilemma i lønforhandlingsprocessen er konflikten mellem ønsket om løndifferentiering og et ideal om ligeløn, hvor ledelse og HR i højere grad ønsker løndifferentiering end tillids- og organisationsrepræsentanterne.

Denne spænding mellem ønsker giver grundlag for en diskussion om, hvordan nuværende lønsystemer kan tilpasses for reelt at imødekomme behovene for anerkendelse og retfærdighed.

Central styring udfordrer ønsket om lokalt råderum

Forhandlingsprocessen er ofte karakteriseret ved central styring, hvilket kan skabe en "black box"-følelse både blandt lokale ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere. Dog kan det være nemmere at sikre overblik over retfærdig løntildeling på tværs af afdelinger ved en centralt styret proces. Den centrale fastsættelse af økonomiske rammer kan begrænse muligheden for lokal tilpasning af lønnen til specifikke behov for rekruttering og fastholdelse.



Kapitel 1: Anvendelse af lokal løndannelse

Flest ledere, TR og medarbejdere oplever, at lønforbedringer differentieres, men det er samtidig også udbredt at fordele jævnt efter tur

Der er på tværs af ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter en generel oplevelse af, at praksis i højere grad er løndifferentiering end en jævn fordeling af lønforbedringer efter tur. Der er ikke væsentlige forskelle i hhv. tillidsrepræsentanter, medarbejdere og lederes oplevelse af den praksis. Der er dog en tendens til, at ledere og TR er mere afklarede om praksis sammenlignet med medarbejdere.

Det går igen i de kvalitative interviews, at formålet med lokal løndannelse netop er differentierede lønforbedringer, så enkelte belønnes, men flere beretter også om, at det afhænger af kulturen på tværs af faggrupper. Der gives udtryk for, at nogle faggrupper er trygge ved løndifferentiering, mens andre har tradition for, at kræve jævn fordeling af lønmidler samt større tradition for at lønnen fordeles via forhåndsftaler.

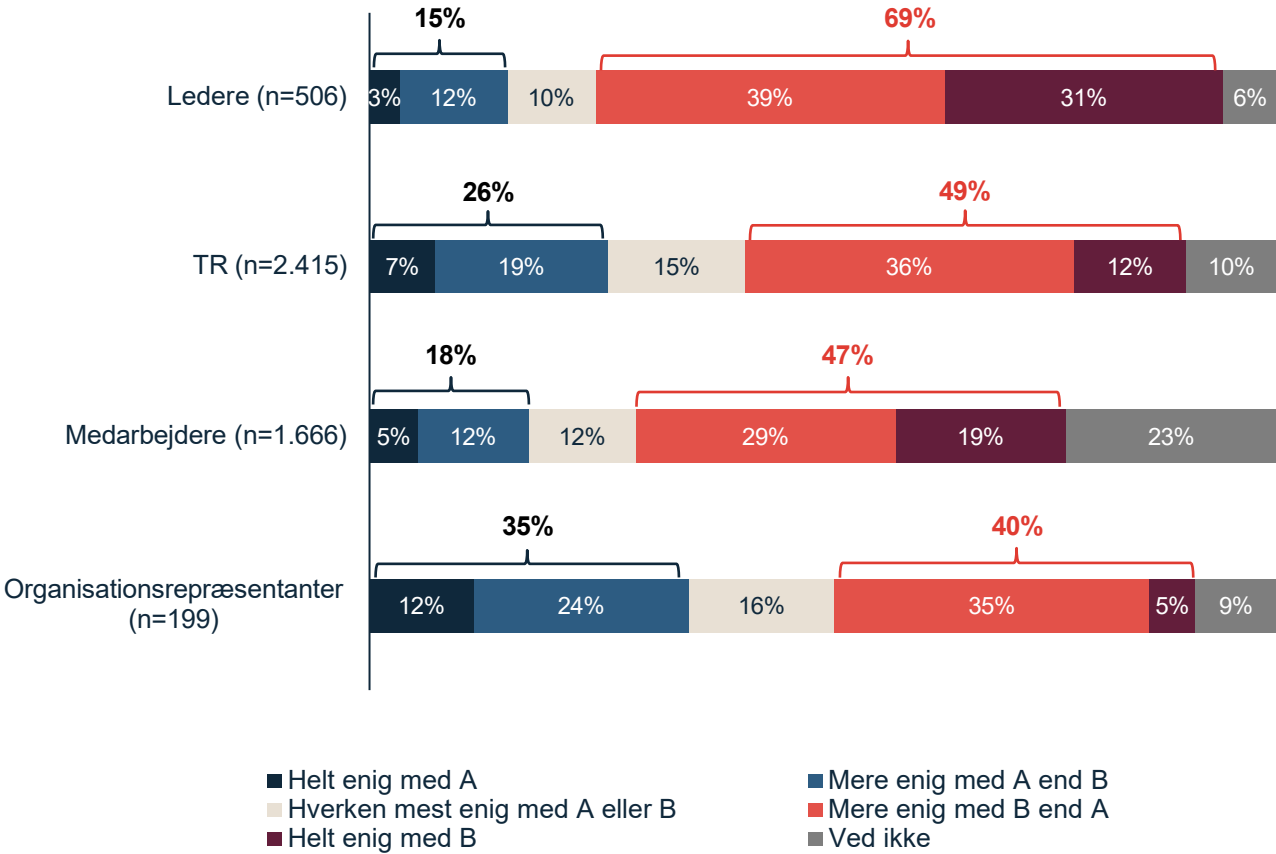
“ Vi bruger forhåndsftaler på mange af de store faggrupper, men mange er der indgået forhåndsftaler med. - HR

“ På nogle områder er der bundet en del lokalt i forhåndsftaler, så der er jo rigtig meget at spille med, men man glemmer den enkelte medarbejder. - Leder

Angiv hvilket af følgende to udsagn, du er mest enig i:

A) Vi fordeler lønforbedringer jævnt efter tur blandt de ansatte på arbejdspladsen

B) Vi differentierer lønforbedringerne blandt de ansatte på arbejdspladsen*



Ledere og HR angiver i højere grad end tillidsrepræsentanter og særligt medarbejdere, at de har en forhåndsftale på arbejdspladsen

Forhåndsftaler er mest kendt blandt ledere, HR og tillidsvalgte – og langt mindre blandt medarbejderne. Flertallet i de tre førstnævnte grupper vurderer, at der findes forhåndsftaler for en eller flere personalegrupper på deres arbejdsplads. Blandt medarbejderne er det kun en femtedel, der mener det samme. Det ligger markant under de øvrige grupper. Den store andel af medarbejdere, der svarer "ved ikke", peger på, at forhåndsftaler generelt er noget, medarbejderne har et mere begrænset kendskab til.

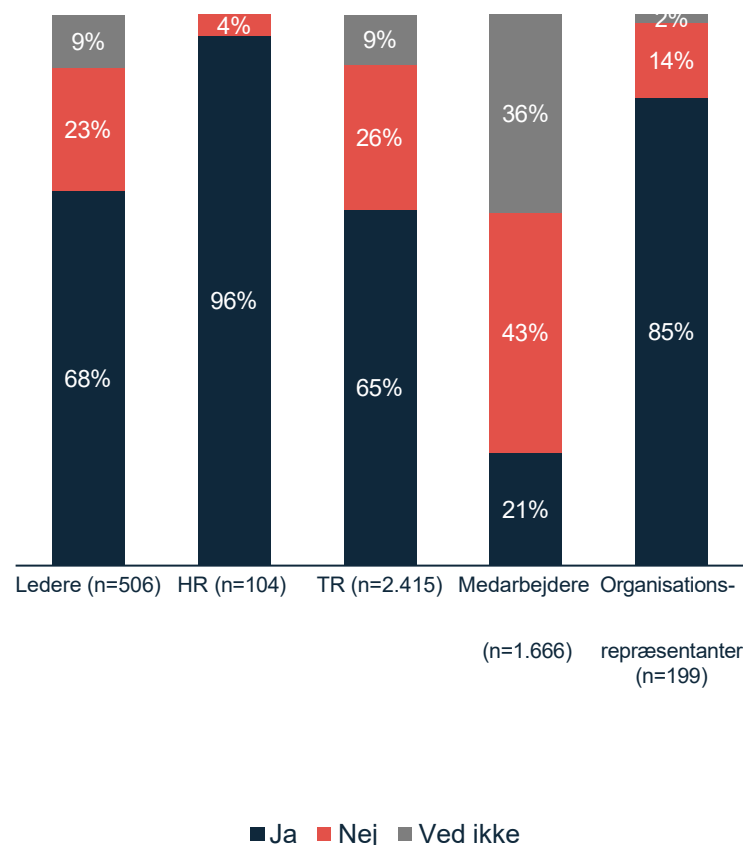
Blandt grupperne er der generelt enighed om, at forhåndsftalerne understøtter opgaveløsningen og den daglige drift på arbejdspladsen. Det samme billede gør sig gældende i forhold til vurderingen af om forhåndsftalen understøtter personalepolitiske mål og kompetenceudvikling (ikke vist).

Ser man på tværs af overenskomstområder, svarer 69 pct. af FF'ernes TR, at de har en forhåndsftale, mens det samme gælder for 49 pct. inden for AC.

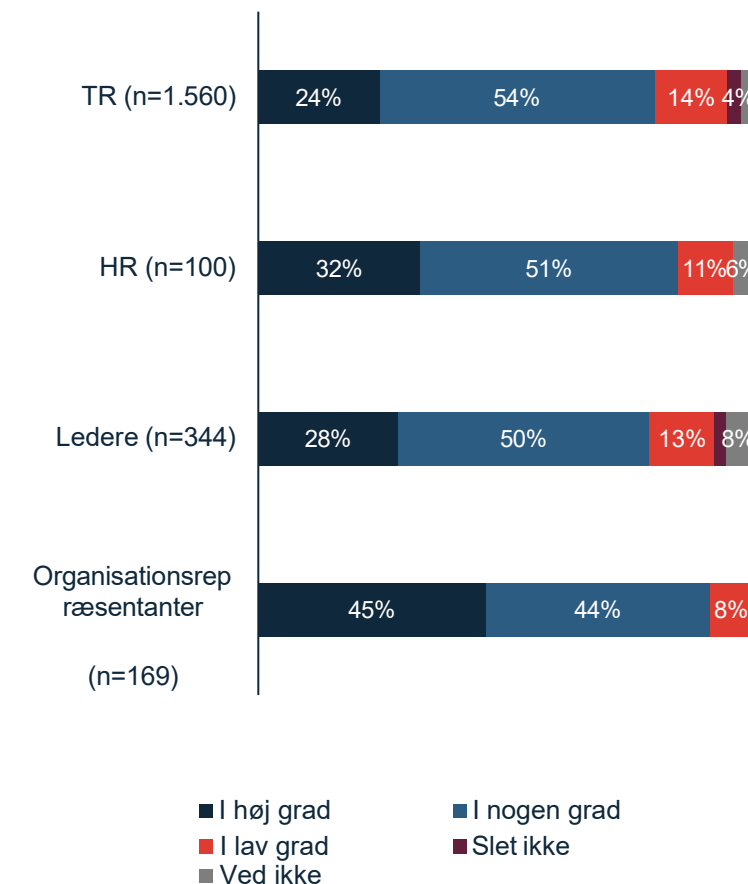
I interviews uddybes det, at forskellen i kendskab til

forhåndsftaler skyldes forskel på, hvilken faggruppe man er en del af. Hvor nogle faggrupper har en rig tradition for forhåndsftaler, er de mere sjældne på andre områder.

Har I en forhåndsftale på jeres arbejdsplads gældende for enten en eller flere personalegrupper?



opgaveløsning og den daglige drift på arbejdspladsen?



Cirka halvdelen af ledere og tillidsvalgte oplever, at der udmeldes en økonomisk ramme før lønforhandlingen. Få oplever, at rammerne er blevet større de sidste 5 år

Omtrent halvdelen af respondenterne nævner, at der ikke var udmeldt en økonomisk ramme før den seneste lønforhandling. Når der udmeldes en økonomisk ramme, sker det oftest for hele arbejdspladsen. Flere oplever også, at de økonomiske rammer udmeldes på

afdelingsniveau (ca. en femtedel). Færrest – omkring 5 pct. – oplever, at der udmeldes økonomiske rammer for de enkelte personalegrupper.

De økonomiske rammer er på få arbejdspladser blevet større de seneste fem år, men størstedelen mener, at rammerne har været nogenlunde stabile. Omtrent en tredjedel svarer, at rammerne er blevet mindre.

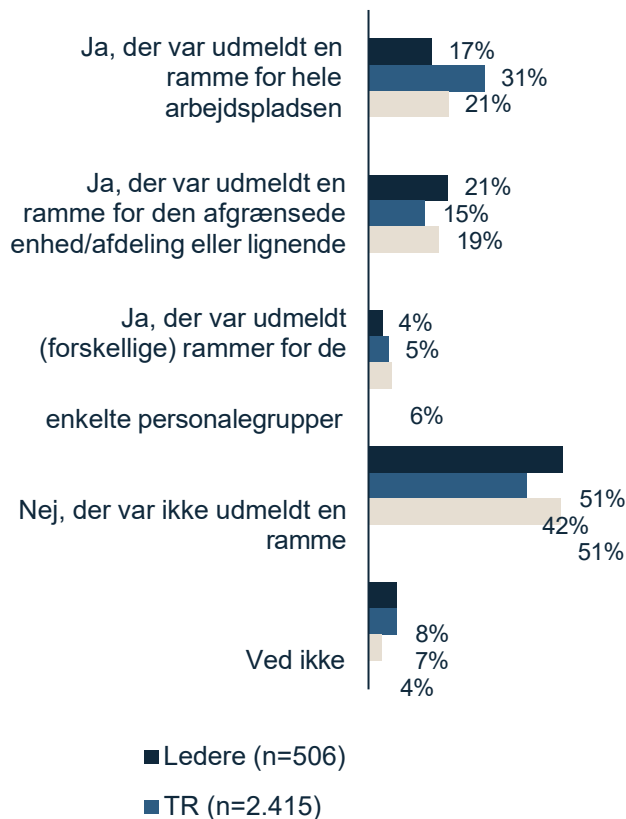
Yderligere analyser for ledere viser, at tilfredsheden med lønforhandlingen er højere for dem, der ikke oplever

enten en stabil eller større økonomisk ramme over de seneste 5 år. Vi ser samtidig, at udviklingen af den økonomiske ramme har betydning for, om man oplever, at tiden brugt på løndannelsen står mål med udbyttet heraf.

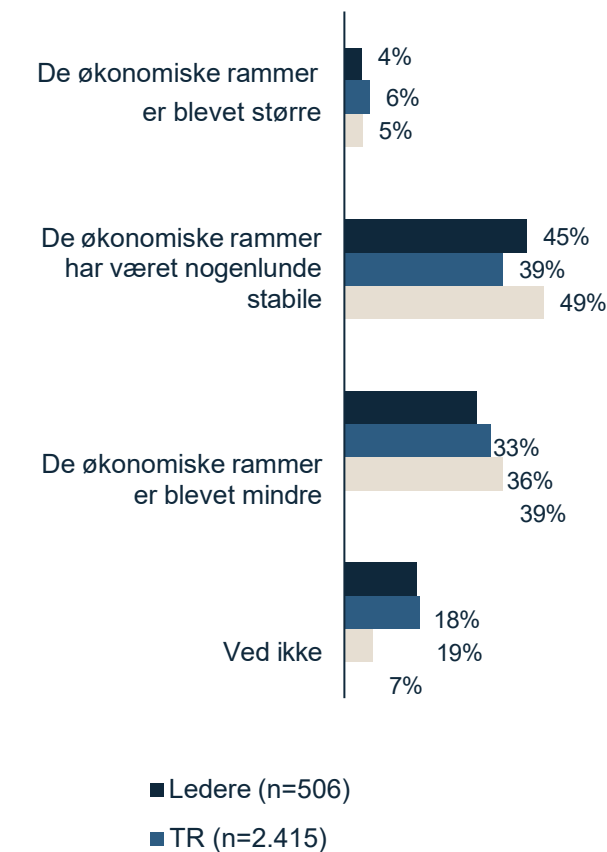
I interviewmaterialet fremgår det, at de økonomiske rammer tit er opgjort som en procentdel af den samlede lønsum. Denne er ofte under 2 pct. af den samlede lønsum.

144/306

Var der udmeldt en økonomisk ramme før den seneste lønforhandling på jeres arbejdsplads?



Hvordan har de økonomiske rammer for lønforhandlingerne udviklet sig i de sidste 5 år?*



Note: *Figuren viser andele, der har svaret "helt enig" eller delvist enig" til spørgsmålene.

■ Organisationsrepræsentanter (n=199)

■ Organisationsrepræsentanter (n=199)

Medarbejderne har bedre mulighed for at afstemme løn med deres TR end leder. Tilsvarende angiver flere TR end ledere at forventningsafstemme med medarbejdere

Medarbejdere oplever bedre muligheder for lønforventningsafstemning med tillidsrepræsentanten end med

deres leder. Under en tredjedel af medarbejderne mener, at der er gode muligheder for at forventningsafstemme løn med deres leder, mens over halvdelen oplever gode muligheder for forventningsafstemning med deres tillidsrepræsentant.

Når tillidsrepræsentanter og ledere spørges ind til, hvorledes de selv forventningsafstemmer løn med medarbejderne, svarer flere TR end ledere, at de holder samtaler med medarbejdere, hvor lønnen forventningsafstemmes.

Yderligere dybdegående analyser viser desuden, at når medarbejdere oplever, at de har gode muligheder for at

forventningsafstemme med deres TR, er der større sandsynlighed for, at de er tilfredse med den seneste lokale lønforhandling. Derudover viser analysen, at hvis medarbejderne oplever at have gode muligheder for at forventningsafstemme med deres leder, virker de lokale lønforhandlinger mere motiverende. Det viser samlet, at forventningsafstemning mellem medarbejdere og både TR og leder spiller en væsentlig rolle for medarbejdernes syn på de lokale lønforhandlinger.

I de kvalitative interviews uddybes det, at i de tilfælde, hvor der forventningsafstemmes med TR eller ledere forud for forhandlingerne, så bidrager det til at selve lønforhandlingen glide lettere. Det skyldes, at man forud for forhandlingen kender hinandens positioner, og kan have forberedt potentielle argumenter og kompromisser bedre.

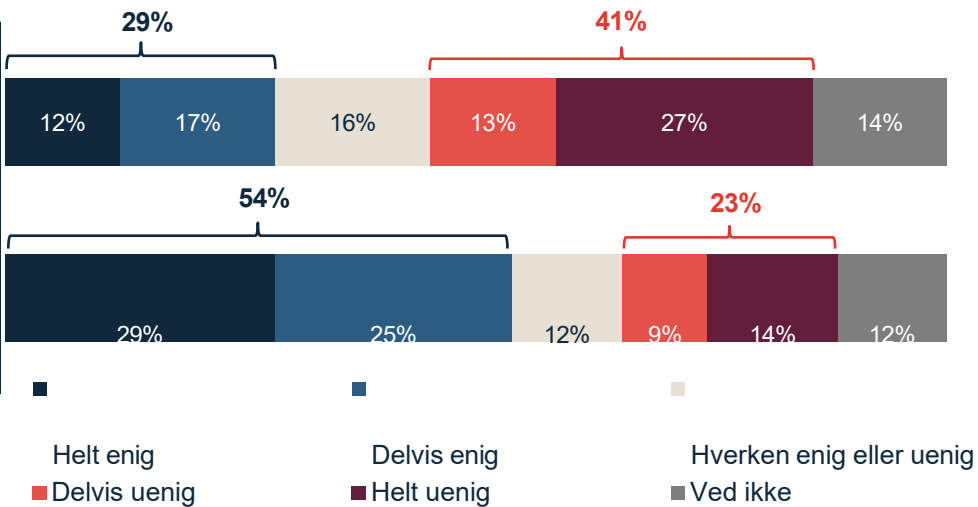
145306

Forventningsafstemning inden lønforhandlinger

Medarbejdere (n=4.766)

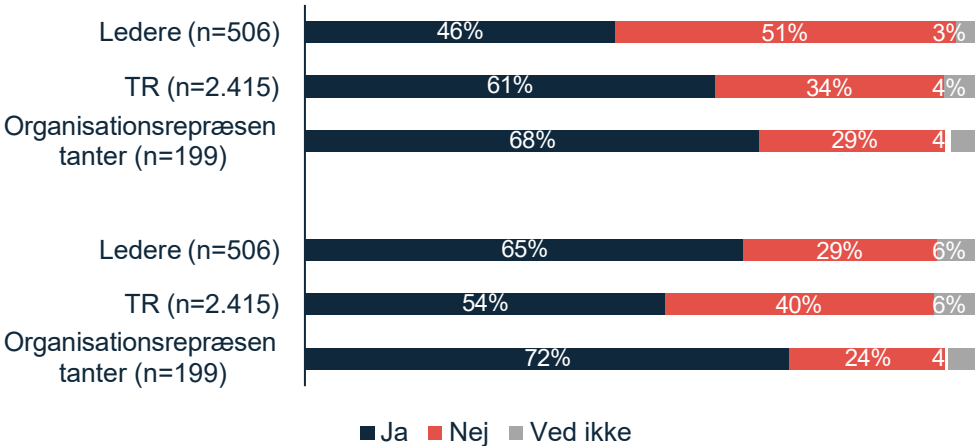
Jeg har gode muligheder for at forventningsafstemme mine ønsker til min løn med min leder forud for lønforhandlinger

Jeg har gode muligheder for at forventningsafstemme mine ønsker til min løn med min TR forud for lønforhandlinger



Holder du samtaler med medarbejdere, hvor der forventningsafstemmes om lønnen?

Var der forud for de seneste lønforhandlinger en fælles forberedelse/drøftelse blandt ledelsen/TR på arbejdspladsen?*



TR'erne oplever i lavest grad, at lokale aftalemuligheder benyttes ifm. rekruttering og fastholdelse

Når det gælder brugen af de lokale aftalemuligheder i lønsystemet til at understøtte rekruttering og fastholdelse, er oplevelserne forskellige blandt de forskellige grupper. Tillidsrepræsentanter vurderer i mindre grad end både organisationsrepræsentanter og ledere, at mulighederne bliver taget i brug. En tredjedel af TR oplever, at de lokale aftaler anvendes i forbindelse med rekruttering, og 40 pct. mener, de benyttes i forhold til fastholdelse. Blandt organisationsrepræsentanter og ledere er det tæt på –

eller over – halvdelen, der vurderer, at mulighederne anvendes aktivt.

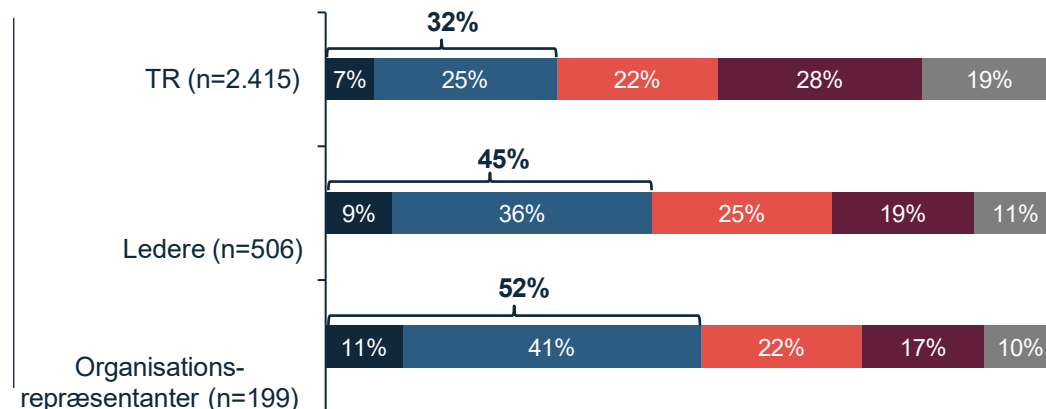
Det bemærkes, at en relativt høj andel af tillidsrepræsentanterne svarer "ved ikke" på spørgsmålene. En del af forklaringen på, at TR i mindre grad end ledere og organisationsrepræsentanter mener, at lokale aftalemuligheder benyttes ifm. rekruttering og fastholdelse skal findes i, at deres viden herom er lav. Det peger altså på, at de har dårligere kendskab til de lønsystemets lokale aftalemuligheder, hvad angår rekruttering og fastholdelse.

Generelt har alle tre grupper en oplevelse af, at de lokale aftalemuligheder i lønsystemet i højere grad benyttes til fastholdelse end til rekruttering.

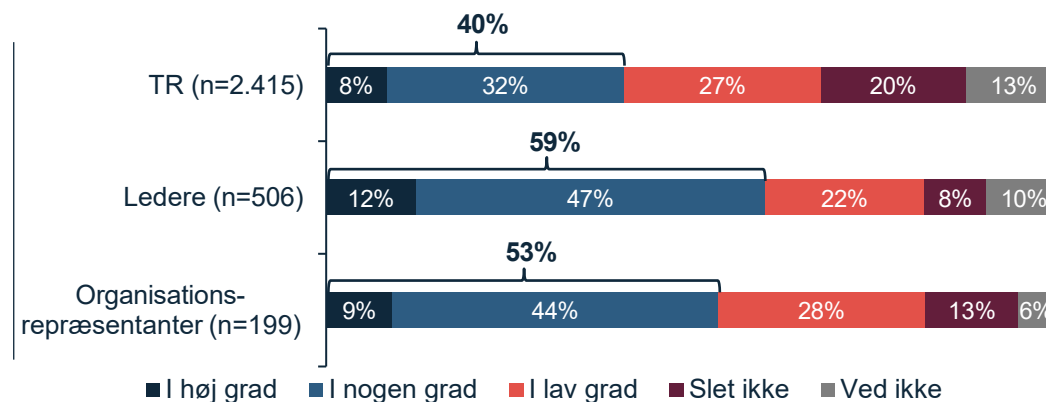
"I hvilken grad anvender I de lokale aftalemuligheder i lønsystemet til at ..."

... rekruttere nye

medarbejdere



... fastholde medarbejdere?



Ledere, tillidsrepræsentanter og HR oplever at have et godt gensidigt samarbejde ved de årlige lønforhandlinger og ved nyansættelser

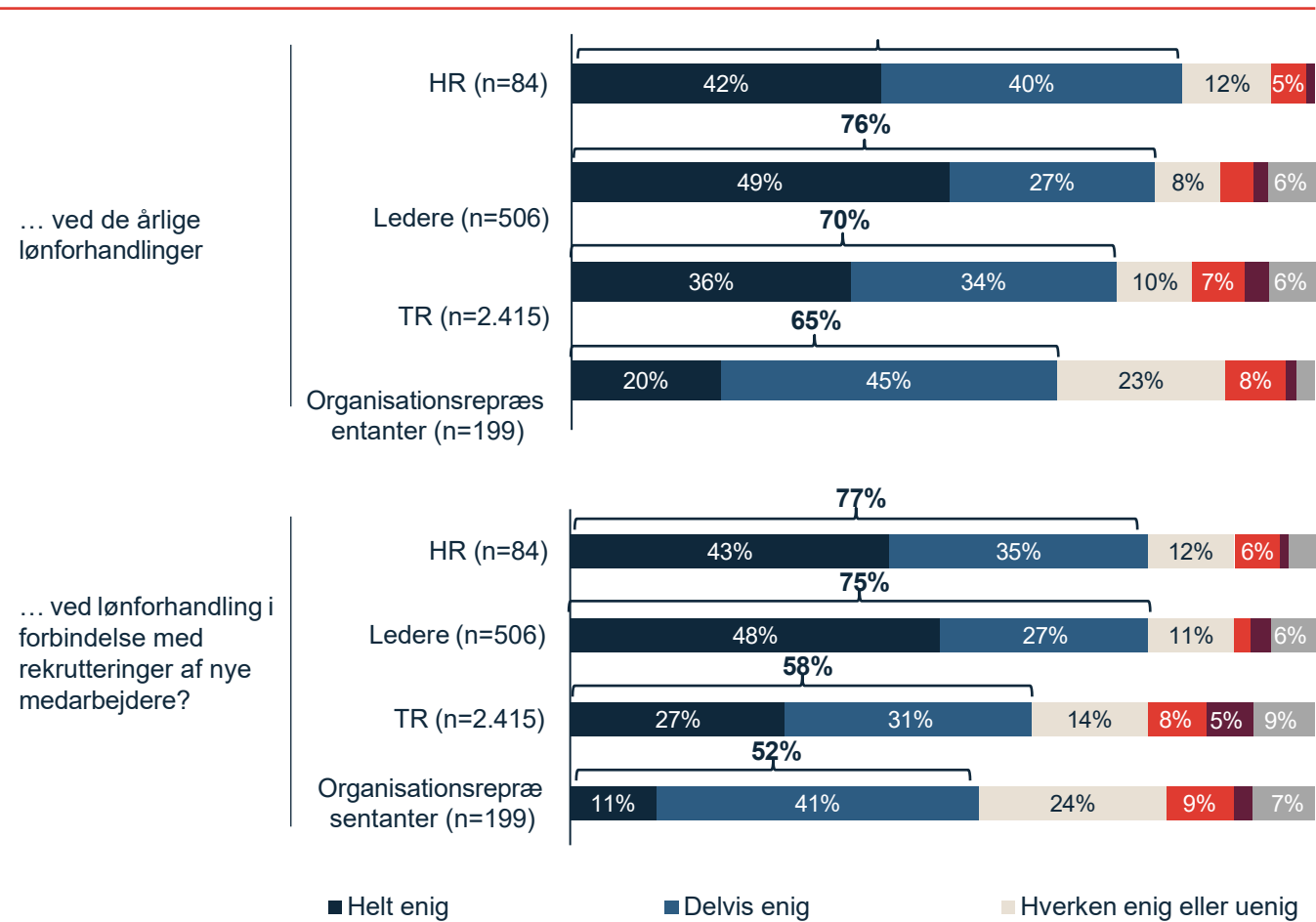
På tværs af grupperne oplever størstedelen et godt samarbejde med den anden part i forhandlingerne. HR og ledere oplever samarbejdet med TR en smule bedre, end samarbejdet med ledelsen opleves af TR.

Yderligere dybdegående analyse viser, at et godt samarbejde mellem parterne styrker oplevelsen af, at lønforhandlingerne generelt fungerer.

Det gælder både i forhold til om lønforhandlingerne opleves som velfungerende, om man er tilfreds med resultatet af seneste forhandling og om tiden står mål med udbyttet.

I de kvalitative interviews med både ledere, TR, HR og organisationsrepræsentanter berettes også om et godt forhandlingsklima, hvor man har respekt for hinanden. Tillidsrepræsentanter oplever, at de lyttes til og at der er noget at forhandle om. Ledere og HR fortæller, at de har et godt samarbejde med – særligt lokale – tillidsrepræsentanter.

”Jeg oplever samarbejdet med tillidsrepræsentanten/ledelsen som værende godt ... *



bliver flyttet. Det synes jeg.
- TR

Kapitel 1: Anvendelse af lokal løndannelse

”

■ Delvis uenig

■ Helt uenig

■ Ved ikke

Størstedelen af ledere og TR er tilfredse med lønforhandlingsprocessen, men der er stor forskel i deres vurdering af, om mere lokal aftalt løn kunne forbedre den

Der er bred enighed om, at lønforhandlingsprocessen er godt tilrettelagt lokalt. Særligt HR og ledere – som også har størst ejerskab over selve processen – er positive, men også flertallet af tillidsrepræsentanter og organisationsrepræsentanter vurderer, at processen er tilrettelagt godt på deres arbejdsplads.

Parterne er uenige om værdien af en højere lokallønsandel. Flere ledere end tillidsrepræsentanter mener, at forhandlingsprocessen vil blive styrket,

hvis en større andel af lønnen aftales lokalt. De tillidsvalgte foretrækker i højere grad, at lønnen, som fastlægges centralt, ikke skal være mindre til fordel for mere lokal løn.

Denne indsigt går igen i de kvalitative interviews, hvor det udtrykkes, at processen de fleste steder er godt tilrettelagt på en måde, der gør det mest muligt effektivt for de involverede parter. Men man oplever dog ikke, at processen står mål med de midler der tildeles til de årlige lønforhandlinger. Det betyder ikke, at man mener at en større andel af den samlede løn skal lægges ud lokalt, men det uddybes, at der skal være flere lokallønsmidler før at forhandlingerne er reelle.

148/306

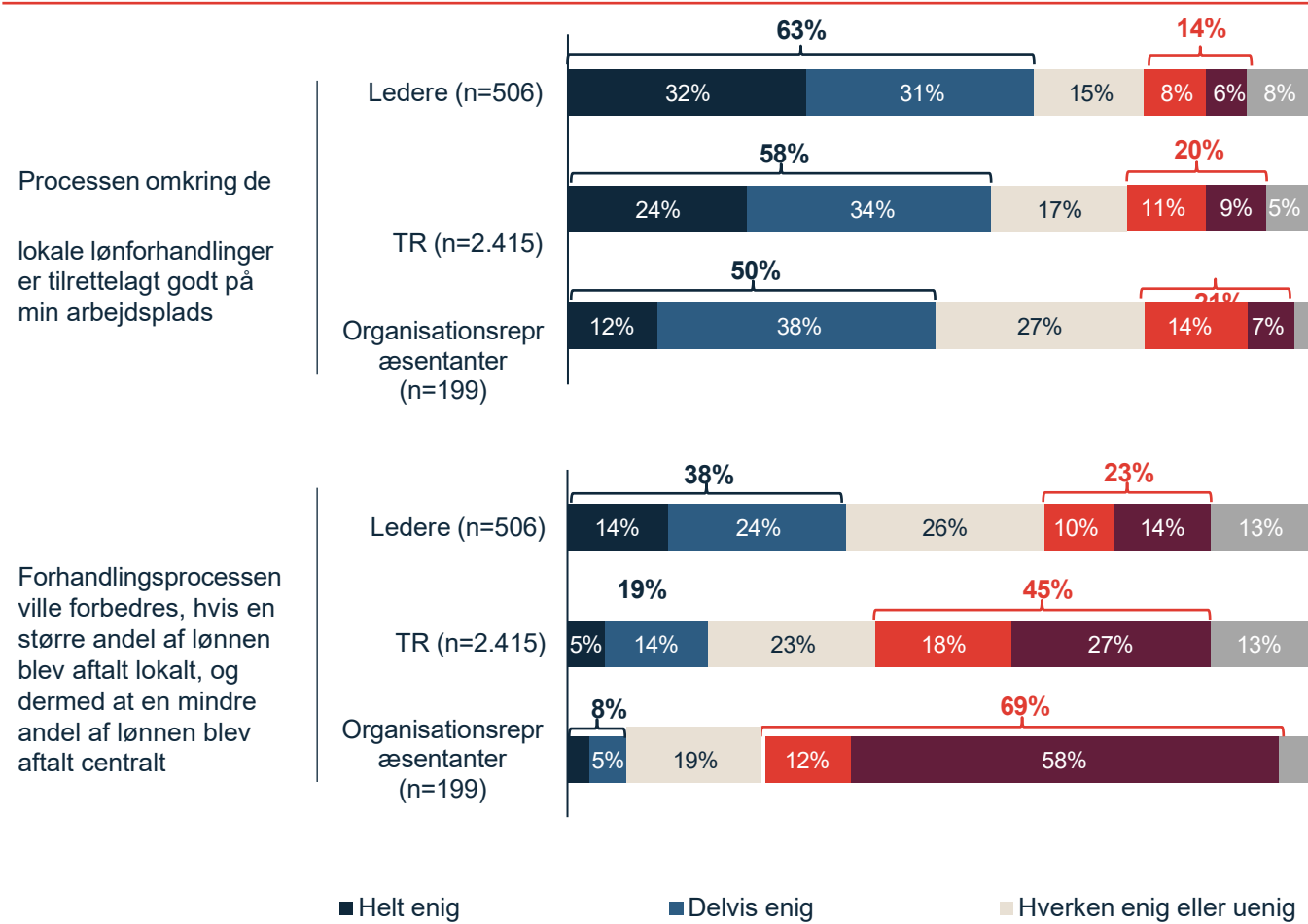
I virkeligheden er der en meget beskrevet procedure med, hvornår jeg skal gå i gang med min årlige lønforhandling, og hvem jeg skal involvere.

- Leder

Vi skal forhandle for langt væk [fra den enkelte medarbejdere, red.]. Når man ikke har det nære kendskab forhandler man jo ikke på samme måde

- Leder

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn:



■ Delvis uenig

■ Helt uenig

■ Ved ikke

Der er nogenlunde enighed om, at funktionstillæg gives for specifikke kompetencer og engangsvederlag for særlige indsatser

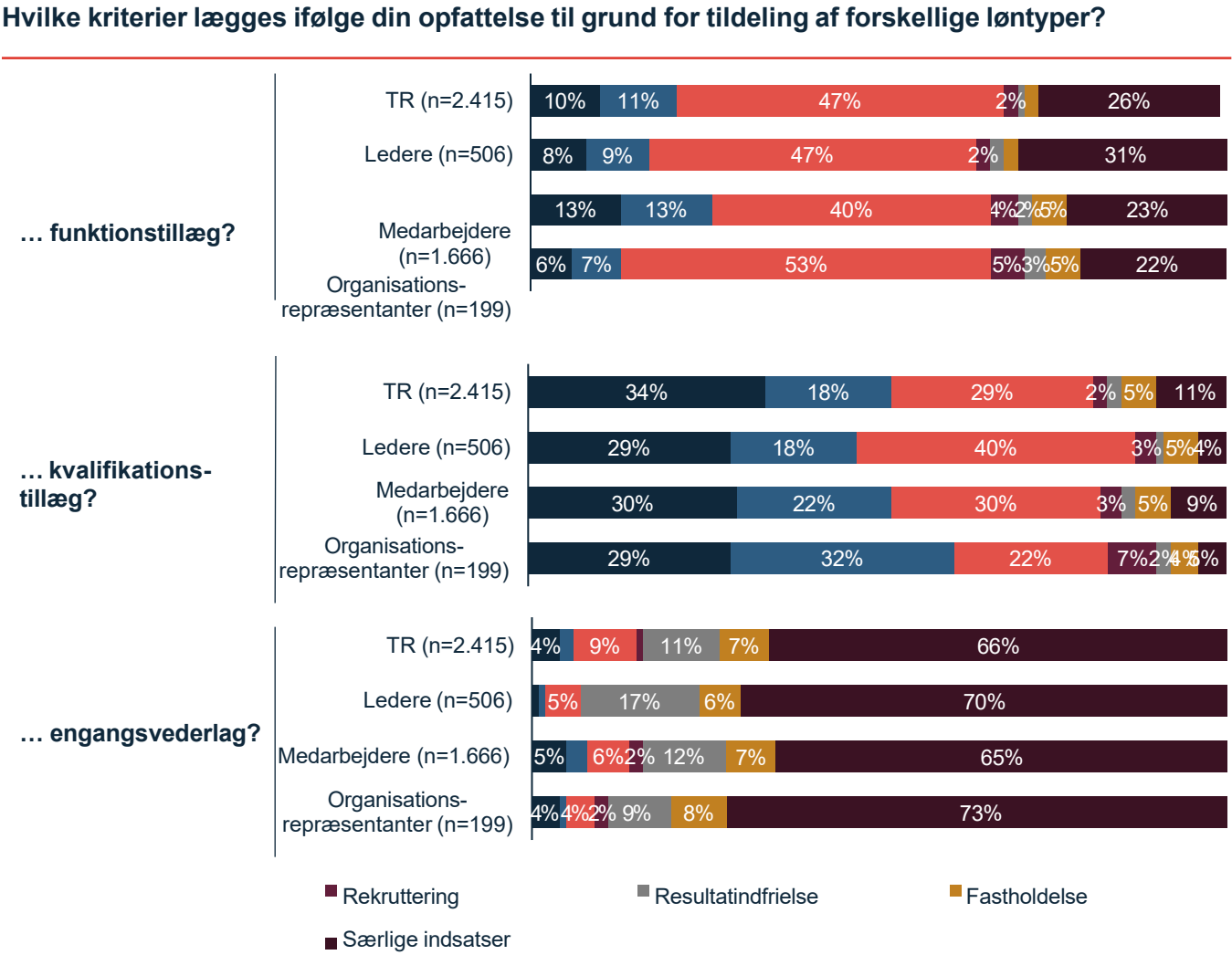
Når der tildeles forskellige former for løntillæg, er det også ofte forskellige kriterier, der lægges til grund.

Når det gælder funktionstillæg, er der bred enighed blandt tillidsrepræsentanter, ledere, medarbejdere og organisationsrepræsentanter om, at funktionstillæg især gives på

baggrund af, at medarbejderen har eller tilegner sig specifikke kompetencer. Dernæst nævnes en særlig indsats som en vigtig begrundelse. Medarbejderne fremhæver derudover også erfaring og uddannelse som mulige begrundelser.

Ved kvalifikationstillæg er billedet mere sammensat. TR'ere lægger især vægt på erfaring, lederne på kompetencer, medarbejderne fordeler sig mellem de to, mens organisationsrepræsentanter især peger på uddannelse. På tværs af grupperne mener mere end 80 pct. dog, at én af disse tre faktorer – erfaring, uddannelse eller kompetencer – er udslagsgivende, og de kan alle forstås som udtryk for, at medarbejderen har kvalifikationer, der gør vedkommende berettiget til tillægget.

Når det gælder engangsvederlag, er der igen en høj grad af enighed. To tredjedele eller flere i hver gruppe angiver, at en særlig indsats er den vigtigste begrundelse, mens resultatindfrielse nævnes som det næstvigtigste.



Kapitel 1: Anvendelse af lokal løndannelse

■ Erfaring kompetencer ■ Uddannelse ■ Specifikke

■ Rekruttering ■ Resultatindfrielse ■ Fastholdelse
■ Særlige indsatser

Højere grundlønstillæg gives primært som følge af erfaring, mens resultatløn gives for at honorere særlige indsatser

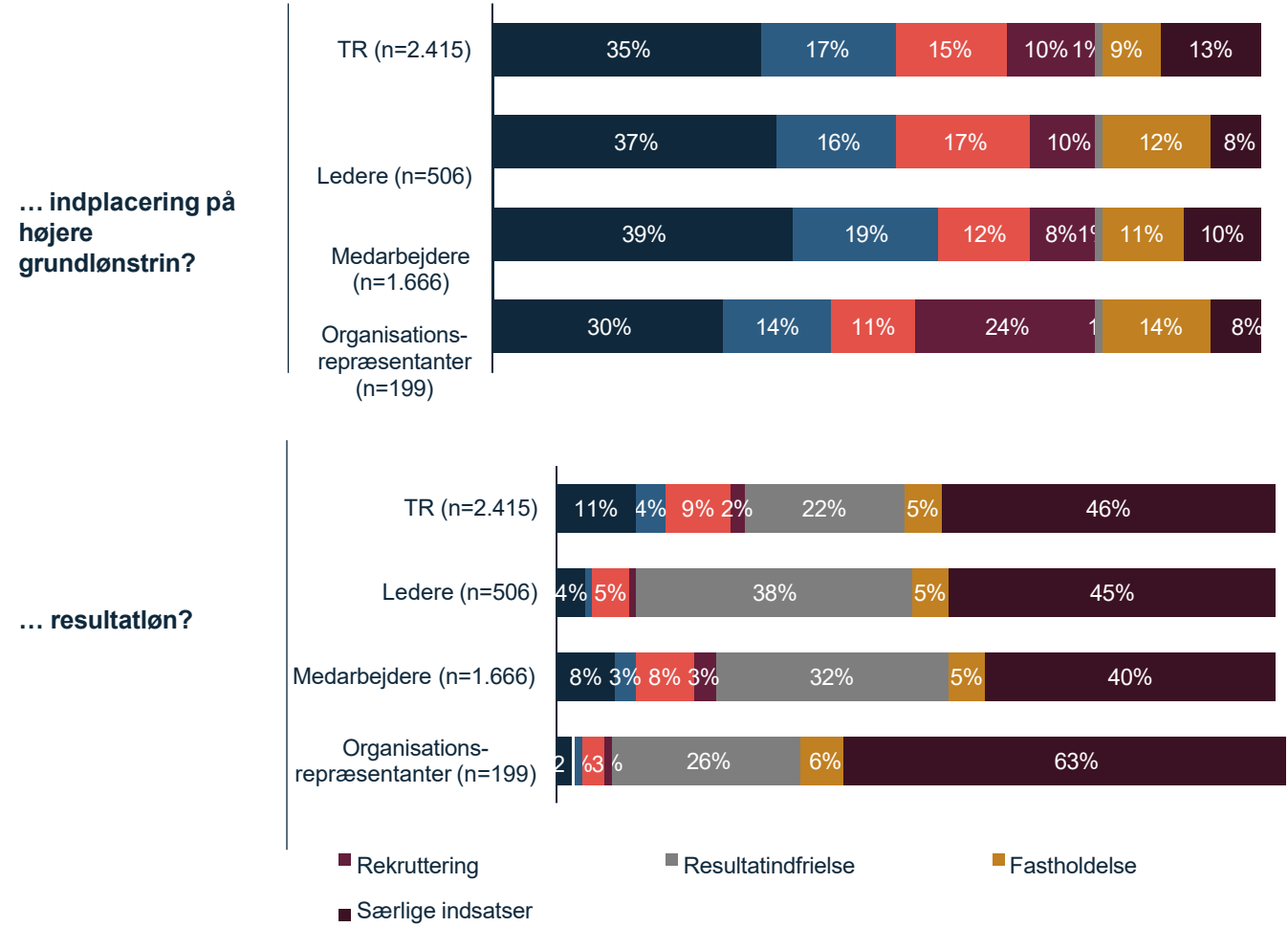
Når det handler om at placere en medarbejder på et højere grundlønstrin, er der stor enighed på tværs af grupperne om, at erfaring spiller den vigtigste rolle. Medarbejdere og tillidsrepræsentanter peger derefter på uddannelse, mens ledere fremhæver kompetencer, og organisationsrepræsentanter lægger vægt på muligheden for at rekruttere. Analysen viser desuden, at TR under AC i højere grad anvender

indplacering på højere grundlønstrin til at rekruttere medarbejdere end TR under FF.

Til gengæld er der bred enighed om, hvad der typisk ligger bag tildeling af resultatløn. Her peger de fleste på en særlig indsats som den vigtigste begrundelse, mens opnåelsen af konkrete resultater kommer lige efter. Det er forventeligt, da resultatløn ofte er aftalt på forhånd og knyttet til en specifik opgave eller et målbart mål.

En mindre gruppe – især blandt medarbejdere og tillidsrepræsentanter – oplever dog, at resultatløn nogle gange gives for noget andet, for eksempel erfaring eller kompetencer, som ikke nødvendigvis har direkte forbindelse til en bestemt indsats eller et konkret resultat.

Hvilke kriterier lægges ifølge din opfattelse til grund for tildeling af forskellige løntyper?



■ Erfaring

■ Uddannelse

■ Specifikke kompetencer

■ Rekruttering

■ Resultatindfrielse

■ Fastholdelse

■ Særlige indsatser

Kapitel 2: Oplevelse af lønforhandlingsprocessen

2.1 Mulighedsrum

Flertallet af parterne føler sig tilstrækkeligt klædt på til at indgå i lønforhandlinger, og oplever, at de har indflydelse herpå

Størstedelen af ledere, TR og organisationsrepræsentanter føler sig tilstrækkeligt klædt på til at indgå i forhandlingerne om lokal løndannelse for deres medarbejdere.

Yderligere analyse viser, at både ledere og tillidsrepræsentanter, der oplever at have indflydelse på lønforhandlingerne, i højere grad oplever at løndannelsen fungerer godt samt at der er overensstemmelse mellem tid og udbytte. Ledere, som har indflydelse på lønforhandlingerne, oplever også, at løndannelsen er et aktivt ledelsesredskab i deres daglige arbejde.

De fleste oplever at have indflydelse på lønforhandlingerne – men ledelsen i højere grad end de tillidsvalgte. På tværs af parterne angiver et flertal, at de har indflydelse på lønforhandlingerne, men ledere og organisationsrepræsentanter vurderer i højere grad end tillidsrepræsentanter, at de har reel indflydelse i processen.

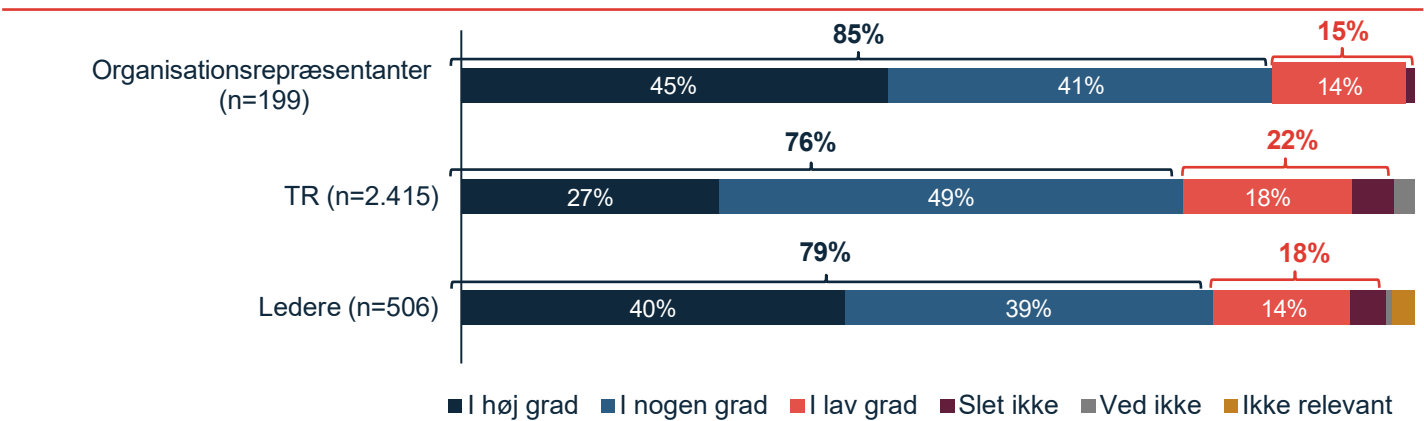
I interviews uddybes det, at forhandlingen kan opleves asymmetrisk, fordi det i sidste ende er ledelsen, der sidder på midlerne.

153/306

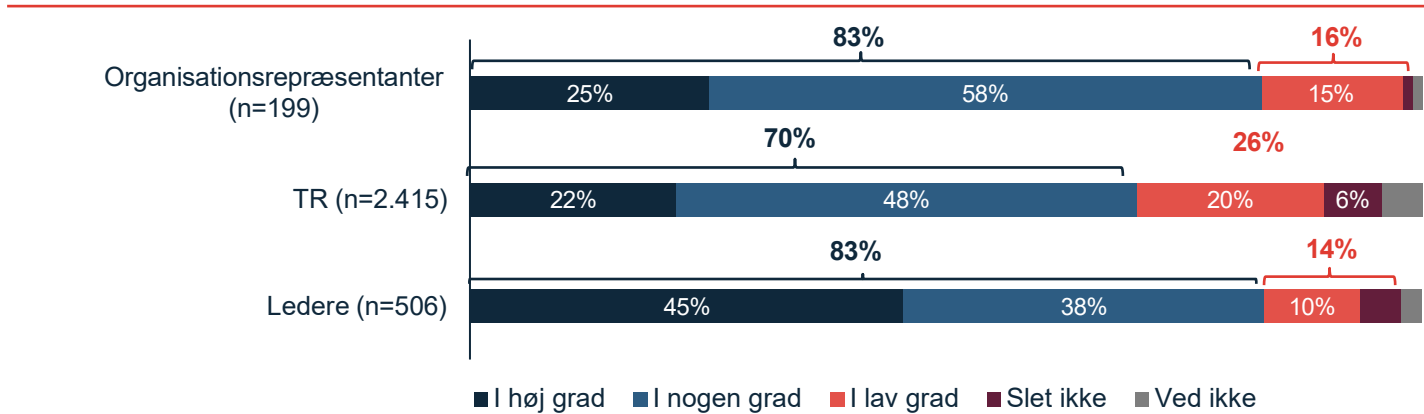
Man bliver jo mødt med, at det jo ikke er en lønforhandling, men det er mere end fordeling af nogle midler, som ledelsen har fordelt på forhånd.

- Leder

I hvilken grad oplever du, at du er tilstrækkeligt informeret og "klædt på" til at indgå i forhandling om lokal løndannelse for de medarbejdere, som du er leder/tillidsrepræsentant for?



I hvilken grad oplever du, at du har indflydelse på lønforhandlingerne?



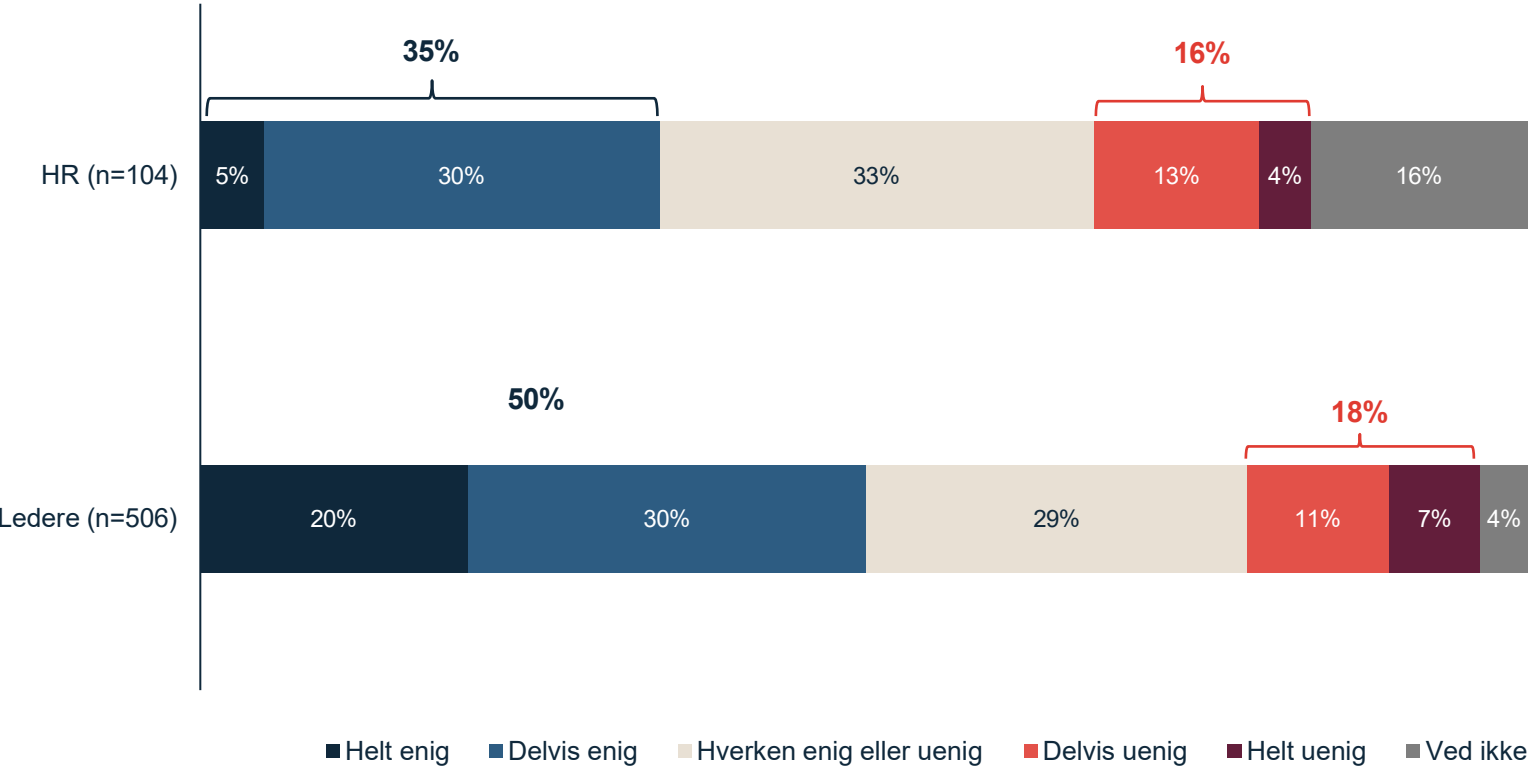
Halvdelen af lederne ønsker større mulighed for at løndifferentiere, mens det gælder ca. en tredjedel blandt de HR-ansvarlige

Der er et ønske om større mulighed for løndifferentiering blandt både HR og ledere. Halvdelen af lederne og en tredjedel af HR ønsker større mulighed for at differentiere lokal løn. Under hver femte i begge grupper er uenige, hvilket peger på, at de nuværende vilkår for lokallønsforhandling opleves som en begrænsning for differentiering mellem medarbejdere.

Yderligere dybdegående analyse viser, at ledere som ønsker større mulighed for løndifferentiering, er mindre tilfredse med resultatet af den seneste lokale lønforhandling.

I de kvalitative interviews henvises der typisk til, at de midler der afsættes til lokal løndannelse, er for små til at kunne belønne alle de medarbejdere, man vil, ligesom lønpolitikker om tillægsstørrelse begrænser ledernes mulighed for at differentiere på medarbejdernes samlede lønsum. Betingelse

”Jeg ønsker større mulighed for løndifferentiering for de medarbejdere, jeg er leder/HR for”*



Ledere oplever i højere grad end tillidsvalgte, at der er åbenhed og dialog om baggrunden for de økonomiske rammer

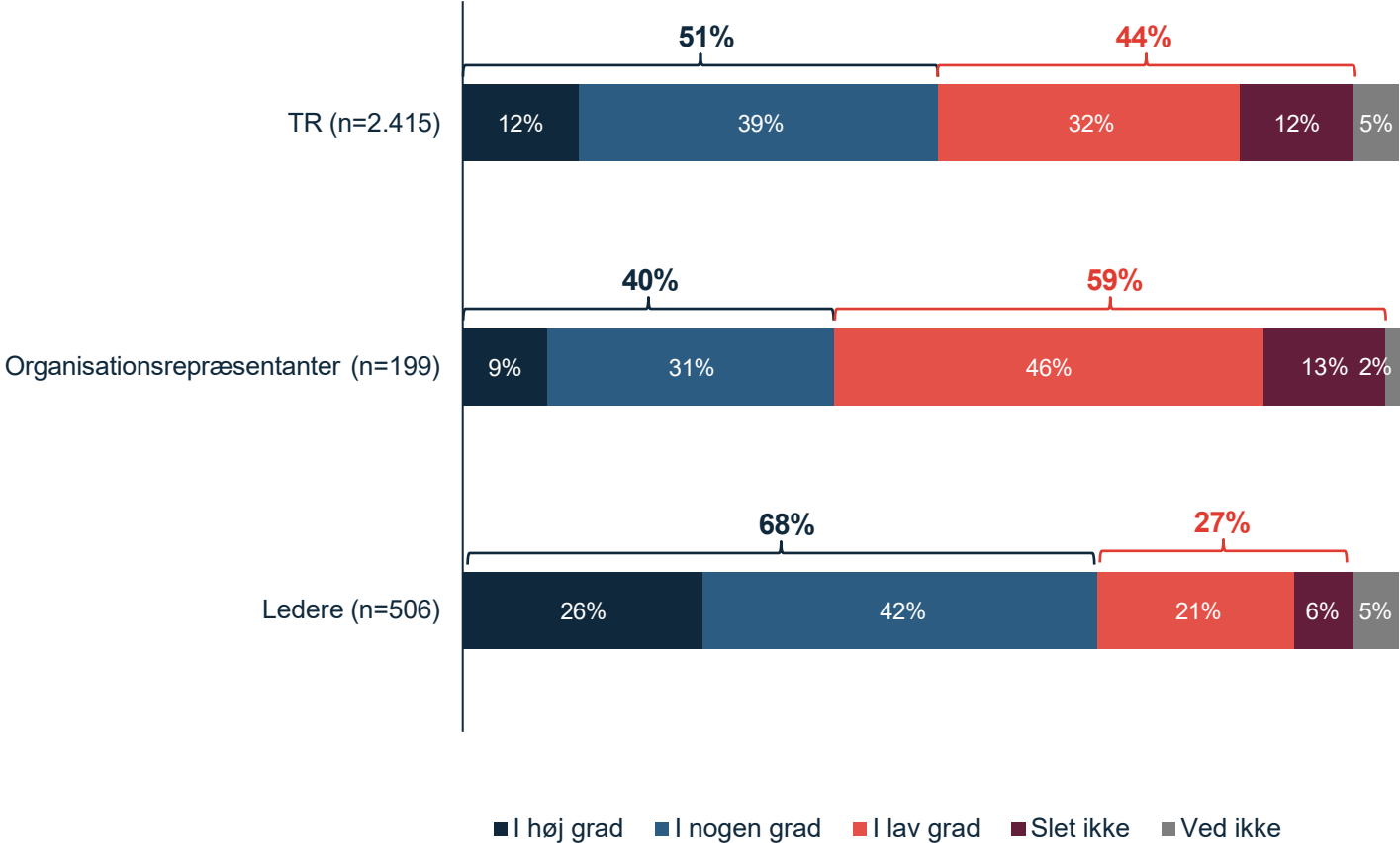
Lederne oplever generelt åbenhed omkring baggrunden for de økonomiske rammer. 68 pct. af lederne oplever i nogen eller høj grad, at der er åbenhed og dialog om, hvordan de økonomiske er fastlagt. Omvendt vurderer knap en fjerdedel, at åbenheden er lav eller fraværende. Færre tillidsvalgte end ledere oplever, at der er åbenhed og dialog om baggrunden for de økonomiske rammer.

I de kvalitative interviews beskriver flere deltagere fra både TR og ledere, hvordan de skal navigere efter fastlagte økonomiske rammer og centralt bestemte mål, som ikke nødvendigvis flugter med deres ønsker, og hvordan de oplever, at det indskrænker deres ledelsesrum i forhandlingen.

Yderligere dybdegående analyse viser, at ledere, som oplever åbenhed omkring de økonomiske rammer, er mere tilfredse med de seneste lønforhandlinger. Dette kan hænge sammen med, at hvis der er en lønpolitik på arbejdspladsen, så er TR og ledere mere tilbøjelig til at mene, at der er åbenhed og dialog.

“ Det er ikke sådan, at man melder rammen [den økonomiske, red.] ud og fortæller hvor meget der er at forhandle med. Det er noget lederen har i baghovedet, og så har vi måske talt med organisationerne inden, men det er ikke sådan, at det er tydeligt, hvad de har at forhandle om. - HR ”

I hvilken grad oplever du, at der er åbenhed og dialog om baggrunden for de økonomiske rammer?



TR og organisationsrepræsentanter ser det som mere vanskeligt at opnå lokale resultater ved både årlige lønforhandlinger og rekruttering af nye medarbejdere

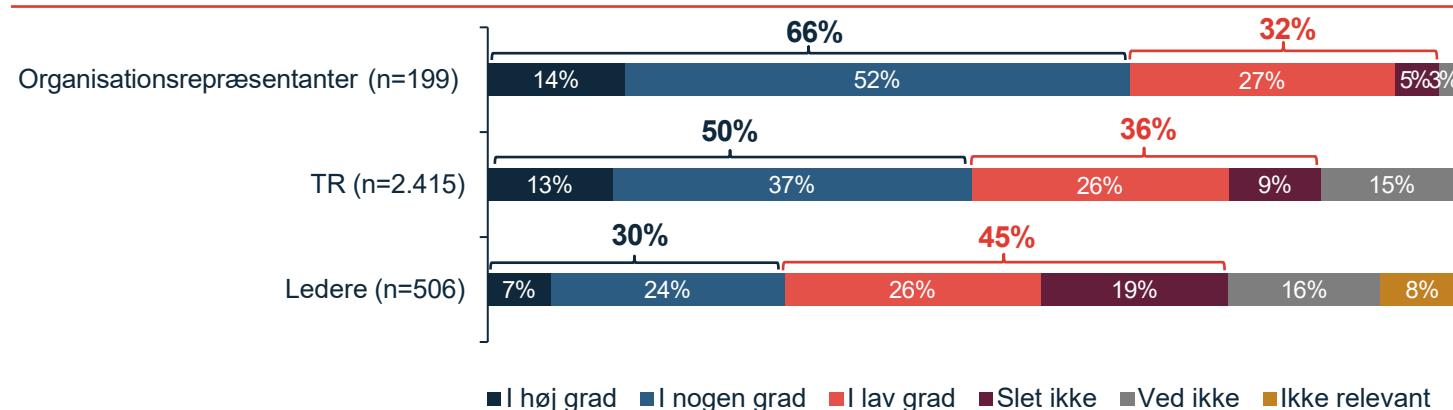
Det opleves ikke lige let for alle at opnå lokale resultater ved de årlige lønforhandlinger. Særligt organisations- og tillidsrepræsentanter finder det vanskeligt. To ud af tre organisationsrepræsentanter og halvdelen af tillidsrepræsentanterne vurderer, at det i høj eller nogen grad er svært at opnå lokale resultater. Blandt lederne er det kun 30 pct., der deler den oplevelse – flere leder mener altså, at det er lettere at opnå et lokalt resultat ved forhandlingerne.

Det samme billede gør sig gældende, når det handler om rekruttering. Halvdelen af organisationsrepræsentanterne og fire ud af ti tillidsrepræsentanter oplever, at det er vanskeligt at opnå lokale resultater i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere. Til sammenligning er det kun omkring tre ud af ti ledere, der har den oplevelse.

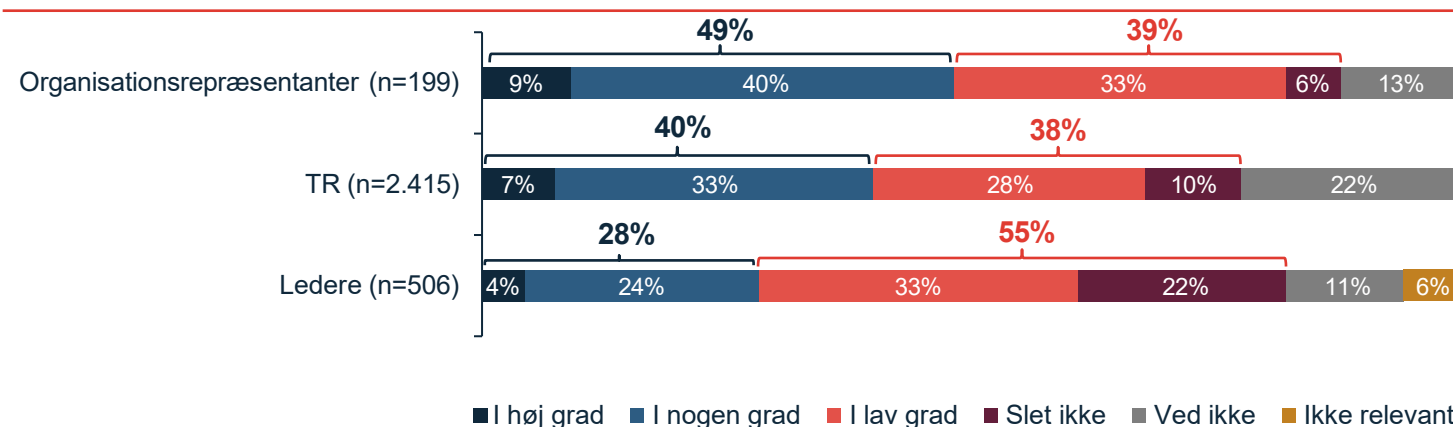
Lederne har altså generelt en opfattelse af, at forhandlingen af lokale resultater er mere gnidningsfri end organisations- og tillidsrepræsentanterne. Dette kan hænge sammen med, at lederne generelt er mere tilfredse med lønforhandlingernes resultater (se mere herom i afsnit 2.4).

Analysen viser, at TR under AC i højere grad mener, det er vanskeligt at opnå et lokalt resultat end TR under FF.

I hvilken grad oplever du, at det er vanskeligt at opnå et lokalt resultat ved årlige lønforhandlinger?



I hvilken grad oplever du, at det er vanskeligt at opnå et lokalt resultat ved rekrutteringer af nye medarbejdere?



2.1 Mulighedsrum

De ressourcer der bruges på lokal løndannelse, står ikke mål med resultatet – der er for få midler at fordele

Både HR, ledere og tillidsrepræsentanter fortæller, at processen er veltilrettelagt, men også meget ressourcekrævende. Når processen holdes op mod antal tillæg og størrelsen på tillæg, der forhandles om lokalt, kommer interviewpersonerne til den konklusion, at det ikke står mål med hinanden. Det er simpelthen ikke værd at gennemgå en omfattende lønforhandling om lokale midler årligt, når midlerne er så begrænsede, som de opleves de fleste steder.

Der er forskel på hvor centralt og decentralt processerne er tilrettelagt på tværs af kommuner og forvaltningsområder. På nogle områder eller stillingstyper – og i nogle kommuner – forhandles der lokalt med lederen for institutionen eller afdelingsleder. Andre steder forhandles der med en forvaltningsdirektion. Fælles for begge modeller er, at en central overvejelse er, hvordan man kører den glatteste proces, som kræver mindst muligt af de involverede parter, men som stadig er en gennemsigtig, retfærdig og reel forhandling.

Det er særligt HR og ledere, der udtrykker at de bruger rigtig mange ressourcer på årlige lønforhandlinger. Flere steder strækker processen sig over minimum et halvt år, og kræver udarbejdelse af indstillinger, forventningsafstemning med øvrige ledere/TR/medarbejdere, selve lønforhandlingen - for flere ledere med mange forskellige faglige organisationer - samt tilbagemeldingssamtaler. Tillidsrepræsentanter oplever også et højt ressourceforbrug, særligt hvis de ikke er kollegaer med dem, som de repræsenterer. Ligeledes beskriver flere tillidsrepræsentanter at de påtager sig at prikke til kollegaer, der sjældent indstiller sig. Flere ser det også som deres opgave at prioritere i de indstillinger, de har med forud for selve lønforhandlingen.

157/306

“

Når der ikke kommer midler fra centralt hold længere, betyder det, at lederen er , fordi de gerne vil anerkende flere, men der er ikke råd til det.
- HR

”

“

Hvis jeg kigger isoleret på mit lønbudget, så er der ikke en pind at forhandle om. Men jeg har altid prioriteret det højt, for jeg synes det er et godt signal at sende
- Leder

”

“

Vi bruger alt for meget administration på at udmønte et minimum af midler. Det lokal løn koster i ressourcer står slet ikke mål med udbyttet for langt de fleste organisationer og personalegrupper
- HR

”

“

Ledelsen må sige: 'Jeg vil rigtig gerne anerkende dig – men lige nu kan jeg højst skrive et håndskrevet kort og sige, at du gør det godt. Jeg kan desværre ikke belønne dig med løn, for jeg har ikke midlerne til det.'
- TR

”

“

Vi har en del lokalaftaler her i kommunen, som faktisk danner rammerne for de fleste forhandlinger. Som leder synes jeg ikke, at jeg har særlig meget frihed til at give noget derudover.
- Leder

”

“

Vi bruger i praksis et halvt år på den her proces – for at fordele omkring én million kroner, inklusive cheferne. Det svarer nogenlunde til, at vi også bruger en million i arbejdstid på at gennemføre den. Det er jo som at skyde gråspurve med kanoner.
- HR

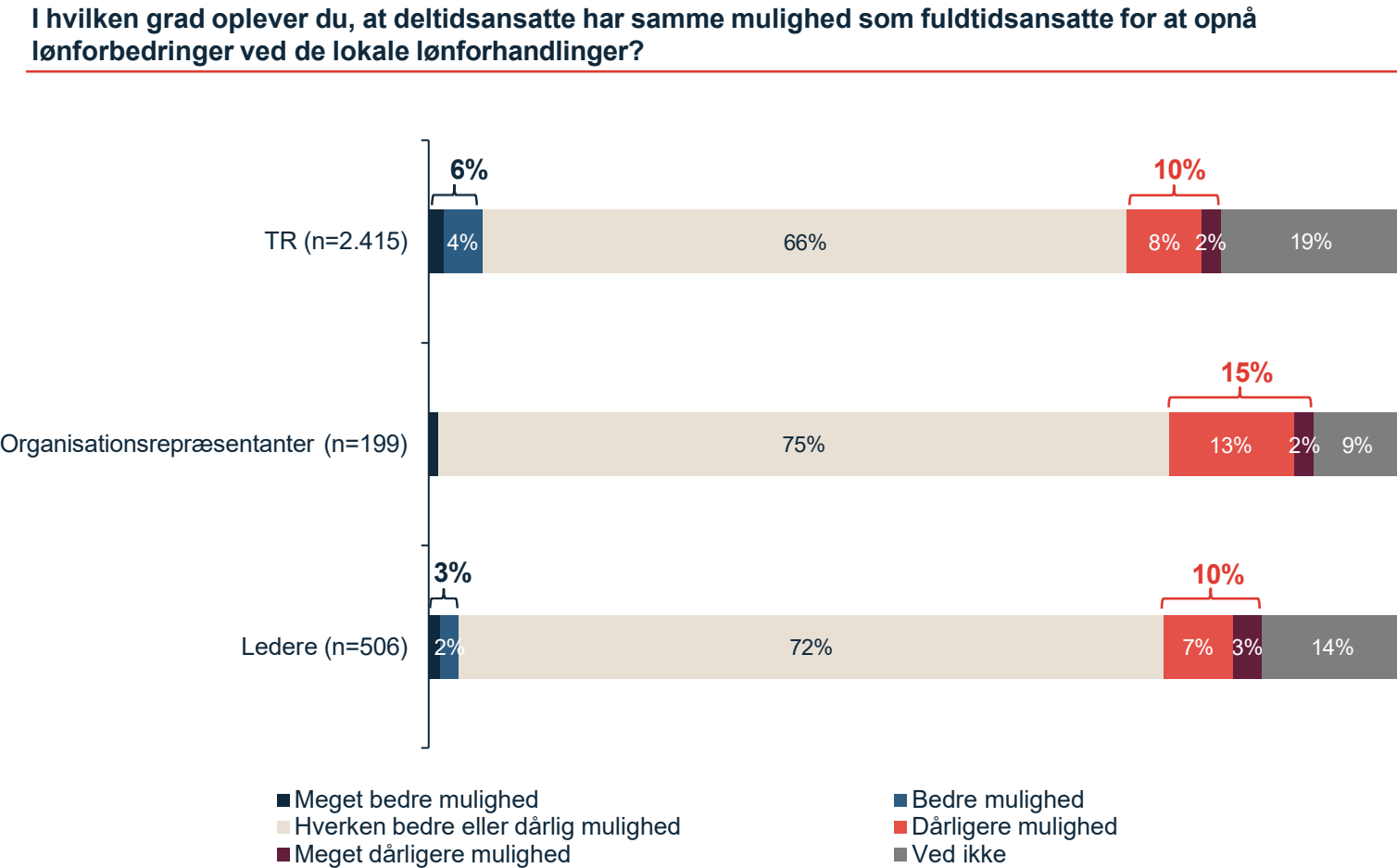
”

TR, ledere og organisationsrepræsentanter er enige om at deltidsansatte har samme muligheder som fuldtidsansatte når det kommer til at opnå lokale lønforbedringer

På tværs af de tre medarbejdergrupper er der bred enighed om, at deltidsansatte hverken har bedre eller dårligere muligheder for at opnå lønforbedringer. Mellem 66 og 75 pct. har angivet dette.

Der er lidt flere organisationsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter og ledere, som mener, at deltidsansatte har dårligere muligheder, nemlig 15 pct. sammenlignet med 10 pct. blandt de øvrige grupper.

Blandt tillidsrepræsentanterne er der desuden lidt flere fra FF, som mener, at deltidsansatte har bedre muligheder for lønforbedringer sammenlignet med tillidsrepræsentanter fra AC.



2.2 Løn som ledelsesinstrument

Flere ledere oplever, at lokal løndannelse understøtter deres ledelsesopgave, men

Selvom halvdelen af ledere ønsker større mulighed for at løndifferentiere blandt medarbejdere, så svarer 60 pct. af

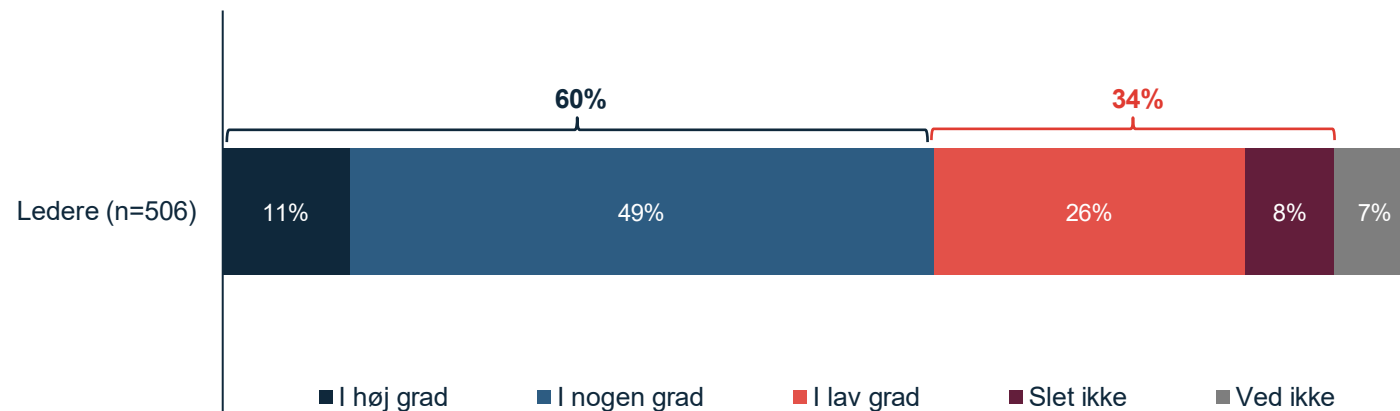
lederne stadig, at den lokale løndannelse understøtter deres ledelsesopgave.

Ledere, der har en større eller stabil økonomisk ramme, og som anvender de lokale aftalemuligheder til at fastholde medarbejdere, er mere tilbøjelige til at mene, at den lokale løndannelse understøtter deres ledelsesopgave.

I de kvalitative interviews uddybes det, at muligheden for at tildele løntillæg lokalt og derved belønne en medarbejders indsats eller kvalifikationer er en vigtig mulighed for at anerkende medarbejdere. Som beskrevet opleves det økonomiske mulighedsrum, som begrænsende for at belønne tilstrækkeligt, men det at der er midler til lokale forhandlinger opleves stadig af mange som positivt.

Af figuren til højre ses det, at en tredjedel ikke oplever, at den lokale løndannelse understøtter deres ledelsesopgave. Når de ledere, der ikke mener, at den lokale løndannelse understøtter deres ledelsesopgave, frit får mulighed for at sætte ord på hvorfor, peger mange særligt på, at der er for få midler til rådighed i den lokale løndannelse.

I hvilken grad oplever du, at den lokale løndannelse understøtter din ledelsesopgave?



“ Man har jo nogle lokale midler, man kan disponere over. I princippet kan man jo vælge, om man vil have flere lavere lønnede medarbejdere, eller færre højere lønnede medarbejdere.
- Leder ”

“ Den lokale løndannelse har helt klart været instrument til også at vise retningen, at hvis du gør sådan og sådan, så får du den her lønstigning, fordi kriterierne er opfyldt
- Leder ”

Et stort flertal af TR og ledere er enige i, at den lokale løndannelse giver god mulighed for at belønne en god indsats og resultater

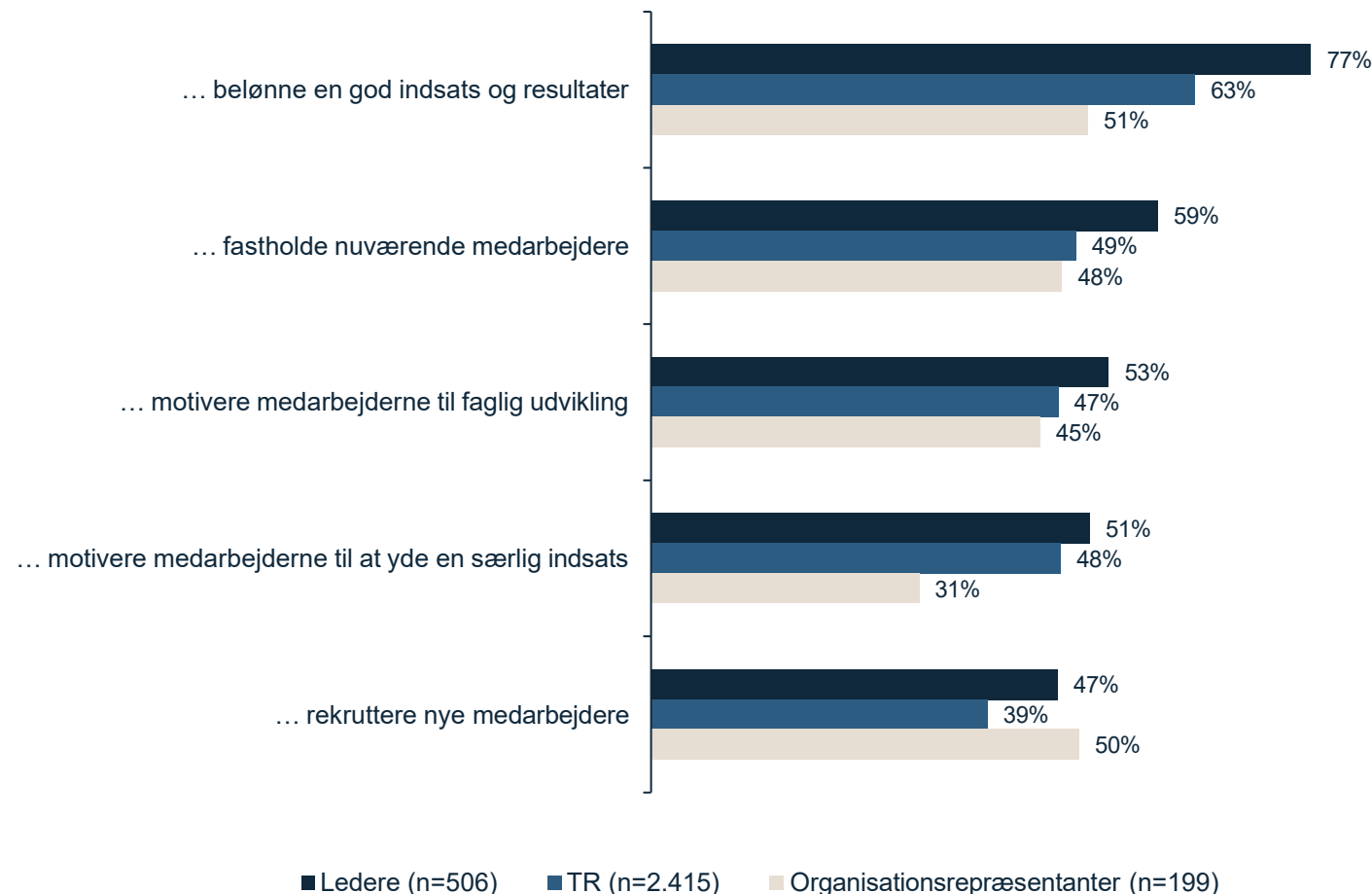
Ledere, TR og organisationsrepræsentanter er nogenlunde enige om, at den lokale løndannelse giver gode muligheder for at belønne en god indsats og resultater – organisationsrepræsentanterne dog i mindre grad end de to andre grupper.

Det gælder også, at omkring halvdelen af både ledere, TR og organisationsrepræsentanter mener, at den lokale løndannelse giver gode muligheder for at fastholde medarbejdere og motivere medarbejdere til faglig udvikling. En lidt større andel ledere erklærer sig enige i disse udsagn.

Grupperne er mere uenige om, at den lokale løndannelse giver muligheder for at motivere medarbejderne til at yde en særlig indsats. Det mener kun ca. hver tredje organisationsrepræsentant, mens ca. halvdelen af ledere og TR er enige heri.

Halvdelen af organisationsrepræsentanterne mener, at den lokale løndannelse giver gode muligheder for at rekruttere nye medarbejdere, og det er således det udsagn, de er næstmest enige i. Det er dog det udsagn, ledere og TR er mindst enige i.

"Den lokale løndannelse giver gode muligheder for at..."*



Note: *Figuren viser andele, der har svaret "helt enig" eller delvist enig" til spørgsmålene.

Flest ledere og i mindre grad tillidsvalgte oplever, at der er sammenhæng mellem den enkelte medarbejders lønniveau og dennes præstationer, opgaver, ansvar og viden

Langt de fleste ledere mener, at der er sammenhæng mellem den enkelte medarbejders lønniveau og dennes præstationer, opgaver, ansvar og viden. Og lederne vurderer i højere grad end tillidsrepræsentanter, at der er sammenhæng mellem løn og præstationer. Samtidig oplever lederne også i højere grad end de tillidsvalgte, at medarbejderne har mulighed for at påvirke resultatet af den lokale lønforhandling.

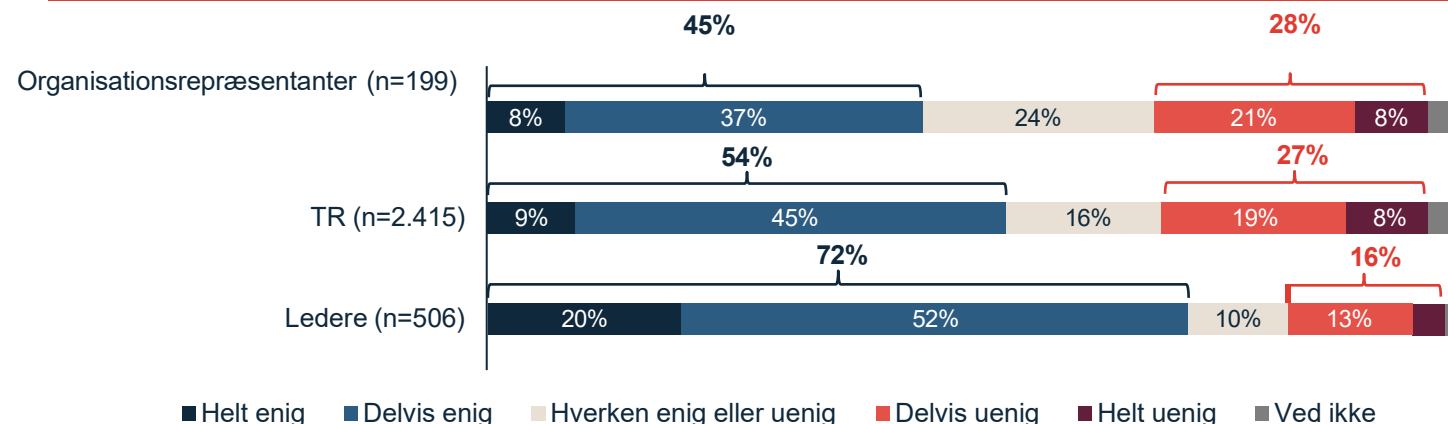
De dybdegående analyser blandt TR peger på, at særligt to forhold har stor betydning for deres vurdering af lønforhandlingerne: om medarbejderne har mulighed for at påvirke deres løn, og om der er sammenhæng mellem

præstation og lønniveau. TR, der oplever dette, er generelt mere tilfredse med årets lønforhandlinger, mener i højere grad, at lønforhandlingerne fungerer, og oplever i højere grad, at tiden brugt på processen står mål med udbyttet.

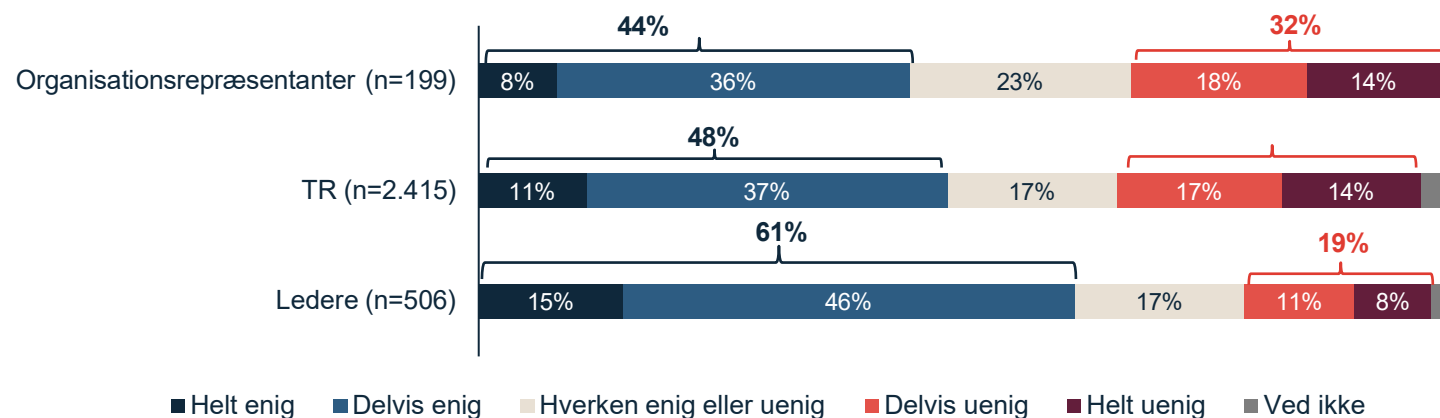
Det samme gælder blandt ledere: de ledere, der er enige i de to udsagn, er oftere tilfredse med årets lønforhandlinger.

Medarbejdernes muligheder for at påvirke resultaterne er i høj grad afhængig af de kriterier, der lægges til grund for lønforhandlingen, og er de uklare, er det vanskeligere at påvirke egne resultater. Samtidig giver flere udtryk for, at det kan være vanskeligere at påvirke egne resultater, hvis forhandlingen foregår centralt, da det så i højere grad bliver en teknisk forhandling uden indgående forståelse af den enkelte medarbejders kompetencer og opgaver.

“Der er en sammenhæng mellem den enkeltes lønniveau og præstationer, opgaver, ansvar og viden”



“Medarbejderne har mulighed for at påvirke resultatet i den lokale forhandling om deres løn”



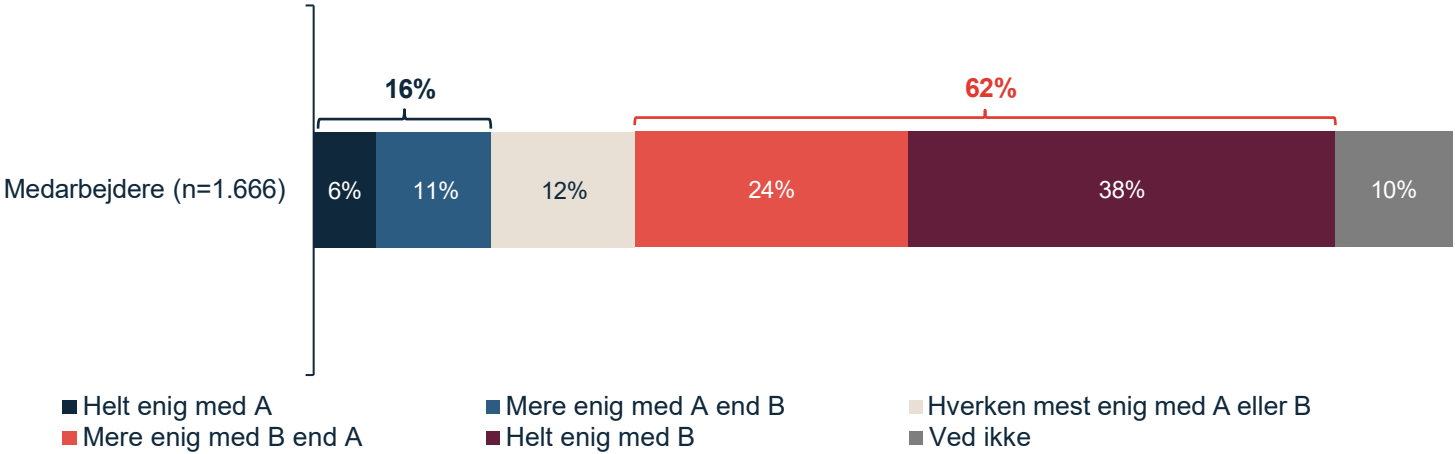
Knap to tredjedele af medarbejderne oplever, at der er ringe muligheder for at blive belønnet ved en ekstra indsats i det nuværende lønsystem

Størstedelen af medarbejderne oplever, at det nuværende lønsystem giver ringe mulighed for at blive belønnet for en ekstraordinær indsats. Ledelse og tillidsrepræsentanter vurderer derfor generelt medarbejdernes muligheder i lønsystemet mere positivt end medarbejderne selv (forrige side).

De kvalitative interviews peger på en udbredt oplevelse af, at en stor del af de lokale lønmidler anvendes til rekruttering – ofte for at kunne tilbyde højere startlønninger i en presset rekrutteringssituation. Det efterlader et indtryk af, at der kun er meget begrænsede midler tilbage til eksisterende medarbejdere.

Flere medarbejdere, ledere og tillidsrepræsentanter beskriver, hvordan langvarigt ansatte i praksis står stille lønmæssigt, fordi de har noget et loft på løntrin, og der er ikke mulighed for at tildele lokallønstillæg ofte. Samtidig oplever de, at nyansatte i nogle tilfælde tilbydes en højere løn – uden at det nødvendigvis afspejler ansvar, erfaring eller indsats. Ledere udtrykker, at dette gøres bevidst, fordi de ved, at der går lang tid før de kan give dem løntillæg med de midler, der er til rådighed. Det skaber frustration og oplevelsen af skævhed blandt medarbejdere.

Angiv hvilket af følgende to udsagn, du er mest enig i:
A) I det nuværende lønsystem er der gode muligheder for at blive belønnet, hvis jeg gør en ekstra indsats
B) I det nuværende lønsystem er der ringe muligheder for at blive belønnet, hvis jeg gør en ekstra indsats



“ Der er stort set ingen penge til at give tillæg. Ressourcerne bliver brugt til rekruttering. Så Jeg har haft en opgave længe og er dygtig til den, og så kommer der en ny ind som får en væsentlig højere løn - Medarbejder ”

“ Når nogen med kortere anciennitet får en højere løn og der er lavere forventninger til det de skal, så begynder lønnen at fylde mere end, hvis der var gennemsigtighed og retfærdighed - Medarbejder ”

“ Formålene er jo rigtig gode, men de virker ikke, fordi der bliver forfordelt til nyansatte. Vi bruger pengene på rekruttering, og så glemmer vi, at der står nogen i den anden ende som vi gerne vil fastholde - TR ”

2.3 Løndannelsens forståelighed

Lederne oplever i højere grad end medarbejdere, at kriterierne for tildeling af de forskellige typer løntillæg er klare og forståelige

På tværs af tillægstyper er det tydeligt, at ledere og TR oplever, at funktionstillæg har de tydeligste kriterier. Det uddybes i interviews, at det skyldes, at funktionstillæg ofte er formaliseret i forhåndsftaler. Kvalifikationstillæg opleves at have næst-tydeligst kriterier, mens færre oplever, at der er tydelige kriterier for tildelingen af engangsvederlag, højere grundlønsindplacering og resultatløn. Samtidig er der en tendens til, at det oftest er medarbejdere i frontlinjen, der får mange funktionstillæg, mens kvalifikationstillæg oftere bruges i administrationen.

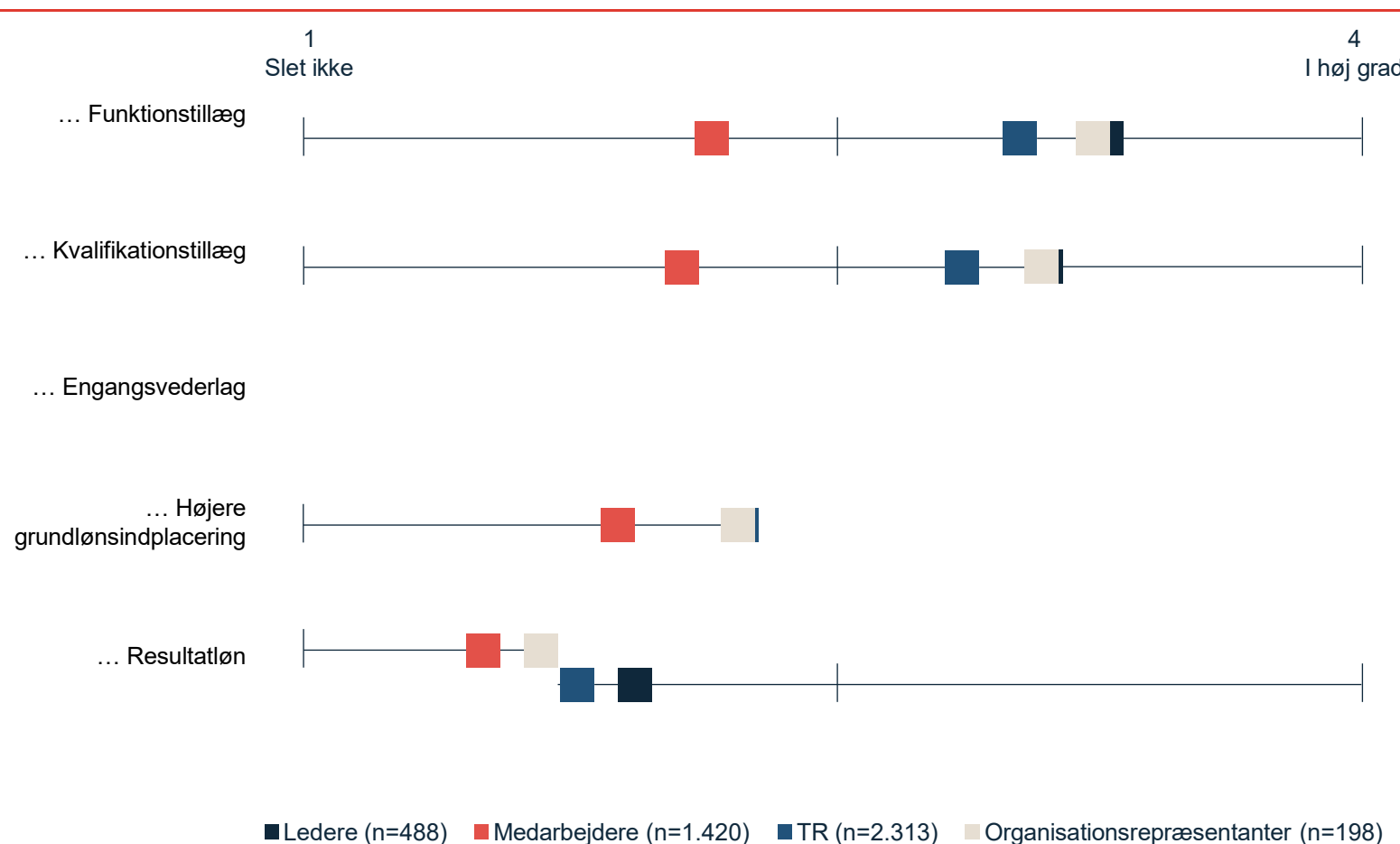
Medarbejdere oplever i markant mindre grad end ledere, TR og organisationsrepræsentanter, at der er klare og forståelige kriterier for tildelingen af tillæg generelt. Medarbejdere føler sig generelt mere afkoblet ift. begrundelserne og incitamenterne for de løntillæg, de potentielt kan modtage (svarfordeling ikke vist).

Det er særligt de medarbejdere som selv forhandler deres løn, som mener de selv kender til kriterierne for at opnå højere løn.

Yderligere analyse viser, at klare kriterier er særligt vigtige for, om medarbejderne oplever de seneste lønforhandlinger som motiverende. Klare kriterier er også afgørende for, om TR mener, at lønforhandlingerne fungerer, og at der er en

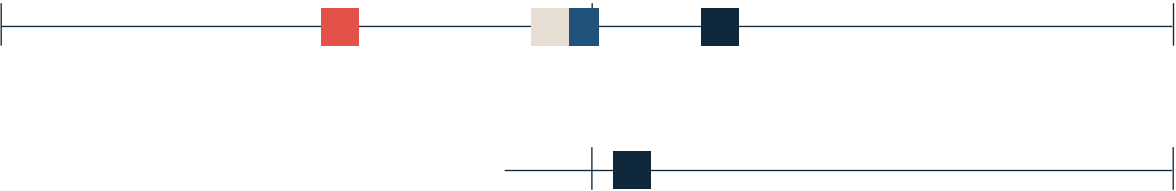
overensstemmelse mellem tid brugt på og udbytte fra lønforhandlingerne.

I hvilken grad oplever du, at der er klare og forståelige kriterier for tildelingen af ...



Kapital 2.3: Løndannelsens forståelighed

Note: Respondenter, som har svaret 'Ved ikke', er fratrullet udregningen af gennemsnittet.



Medarbejderne føler sig langt fra processen, og føler at det er uigennemsigtigt, hvordan løntillæg fordeles

De kvalitative interviews viser, at mange medarbejdere har begrænset indsigt i, hvordan lønforhandlingerne faktisk foregår. Selvom der formelt eksisterer en mulighed for indflydelse – eksempelvis gennem udfyldelse af skemaer eller samtaler med tillidsrepræsentanter – opleves selve forhandlingen som fjerntliggende og uigennemskuelig for mange.

Flere beskriver, at det er uklart, hvordan deres input anvendes, hvem der konkret deltager i forhandlingen, og hvordan beslutninger træffes. Mange kender ikke forløbet mellem indstilling og afgørelse, og for nogle fremstår processen som et lukket system. TR giver eksempler på, at medarbejdere efterspørger en forklaring på, hvordan midlerne fordeles, og hvordan prioriteringerne mellem medarbejdere eller grupper bliver truffet. Det fremgår samtidig, at tilbagemeldinger ofte er begrænset til det enkelte individ og sjældent sætter resultatet i en større sammenhæng. Medarbejdere oplever, at de ved meget lidt om, hvad andre får, hvad der belønnes, og hvorfor.

Denne oplevelse forstærkes, når medarbejderne ikke får information om den samlede økonomiske ramme eller om, hvilke hensyn der er indgået i fordelingen. I nogle tilfælde beskrives det, at man må "gætte sig til" beslutningsgrundlaget eller forudsætte, at bestemte hensyn er taget – uden at det bekræftes. Det skaber afstand og gør det vanskeligt for medarbejdere at se deres egen rolle i processen eller forstå resultatet i en organisatorisk kontekst. Nogle peger desuden på, at det skiftende niveau af information fra ledelsen – både mellem år og mellem afdelinger – forstærker følelsen af vilkårlighed.

På tværs af interviews udtrykkes der derfor et ønske om mere systematisk og transparent kommunikation – ikke nødvendigvis om individuelle tillæg, men om processens opbygning, de anvendte kriterier og de overordnede prioriteringer.

“ For mig handler det mere om oplevelsen af uretfærdighed end selve lønnen. Når den ikke hænger sammen med stilling, anciennitet og forventninger, og der ikke er gennemsigtighed i processen, så fylder det for mig.
- Medarbejder ”

“ På min tidligere arbejdsplads var der gennemsigtighed omkring lønnen, og det gjorde det tydeligt, hvem der trængte til en lønforhøjelse. Der hvor jeg er nu, ved vi ikke, hvad hinanden får.
- Medarbejder ”

“ Jeg udfylder et skema og sader til TR, nærmeste leder og centerchef. Hvad der egentlig sker i selve forhandlingen, det ved jeg ikke.
- Medarbejder ”

“ Jeg synes, det er mere rart med kollektive løft end individuelle forhandlinger. De individuelle tillæg kan skabe dårlig stemning, fordi nogen bliver vrede, hvis andre får mere.
- Medarbejder ”

“ Vores tillidsrepræsentant søger aktindsigt og viser os nogle lønkurver, så vi nogenlunde kan skyde os ind på, hvor vi selv ligger. Men vi ved jo ikke, hvem de andre på kurven er, så vi har ikke noget reelt overblik. Det gør løndannelsen svær at gennemskue.
- Medarbejder ”

“ Nogle gange får vi noget af vide er ikke noget gennemsigtighed om, hvem der ellers har fået. Kun hvis vi snakker med hinanden.
- Medarbejder ”

2.4 Tilfredshed med den lokale løndannelse

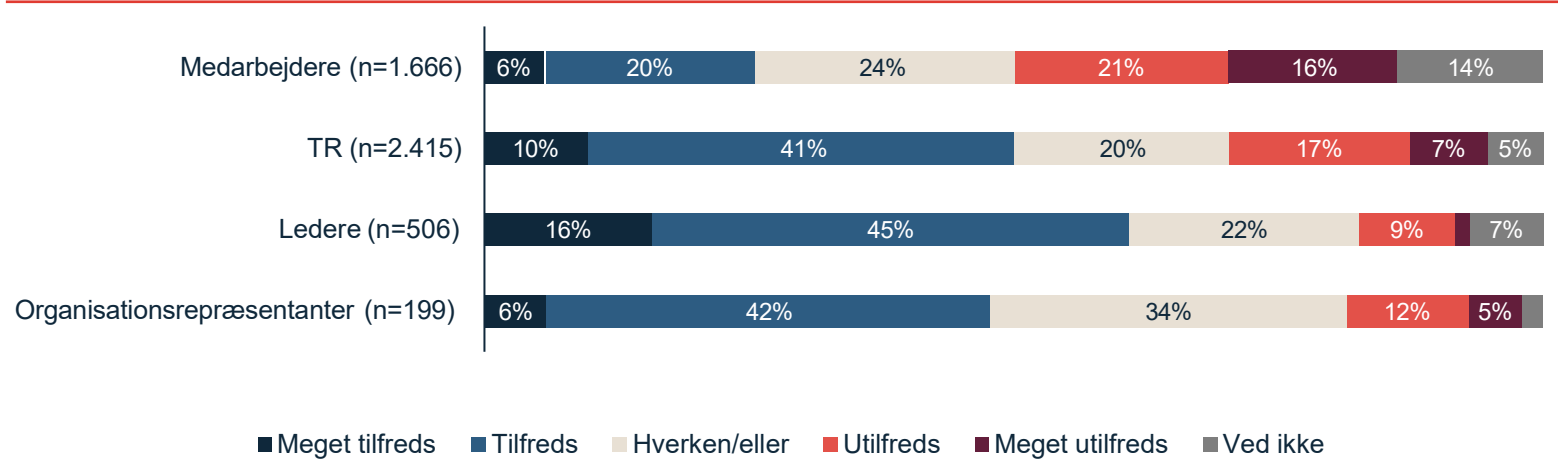
Ledere og tillidsvalgte er i højere grad end medarbejdere tilfredse med resultatet af den seneste forhandling

Tilfredsheden med resultatet af den seneste lønforhandling for medarbejdere varierer på tværs af grupperne. Ledere er mest tilfredse, mens medarbejderne er de mindst tilfredse. Tillidsrepræsentanterne placerer sig midt imellem med mere delte vurderinger.

Yderligere analyser viser, at det er afgørende for medarbejdernes tilfredshed, at de oplever, at der er overensstemmelse mellem deres indsats og de lønforbedringer, som de modtager. Derudover øger det også tilfredsheden, hvis medarbejderne oplever, at der er retfærdige kriterier for lønforbedringer. Her beskriver både TR og medarbejdere i de kvalitative interviews, at forhåndsftaler er et greb til at sikre, at der er gennemsigtige kriterier for lønforbedringer. Det er i forlængelse af dette signifikant flere medarbejdere uden en forhåndsftale, som er utilfredse med resultatet af den seneste forhandling.

Det har også betydning for medarbejdernes tilfredshed, hvis de tidligere har modtaget et lokalt løntillæg. Omvendt er der fra alle parter en opmærksomhed på, at det nogle gange kan være de samme medarbejdere, der ender med at få lønforbedringer år efter år, fordi de er bedre til at gøre opmærksomme på sig selv. Samtidig er især lederne heller ikke tilhængere af, at lønforbedringen blot går efter hvem der har eller ikke har fået sidst.

Hvor tilfreds eller utilfreds er du med resultatet af den seneste lønforhandling (for medarbejdere) på din arbejdsplads?



“ Når det bliver en bredere drøftelse og dialog med medarbejderen, om hvordan det stærkt ledelsesredskab. - Leder ”

“ Formålene er jo rigtig gode, men de virker ikke,. Vi bruger pengene på rekruttering, og så glemmer vi, at der står nogen i den anden ende som vi gerne vil fastholde. - TR ”

“ Jeg har ligget på højeste trin i mange år, og der sker ingenting med min løn, fordi der stort set ikke er penge til tillæg. - Medarbejder ”

Størstedelen blandt både tillidsvalgte og ledere oplever den lokale løndannelse som retfærdig. Tillidsvalgte er mere opdelte ift., hvor godt løndannelsen fungerer

Der tegner sig et broget billede, når man spørger tillidsrepræsentanter, organisationsrepræsentanter og ledere, hvorvidt den lokale løndannelse fungerer godt eller dårligt på deres arbejdsplads. Lederne synes den fungerer bedre end TR og organisationsrepræsentanter

generelt, men store dele fra alle parter svarer, at systemet hverken er godt eller dårligt.

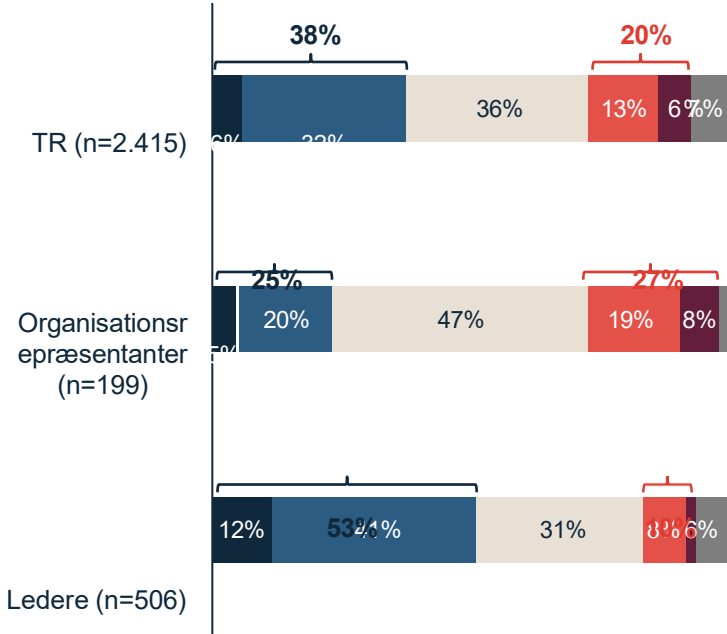
Det går igen i de kvalitative interviews, hvor det er tydeligt, at nogle elementer trækker i en positiv retning – tilrettelæggelsen af processen og muligheden for at tildele lokal løn, mens andre dele ses som negativt, fx lønrammens størrelse og tidsforbruget ifm. processen.

Størstedelen på tværs af grupper oplever, at den lokale løndannelse er retfærdig, men andelen er lavere blandt

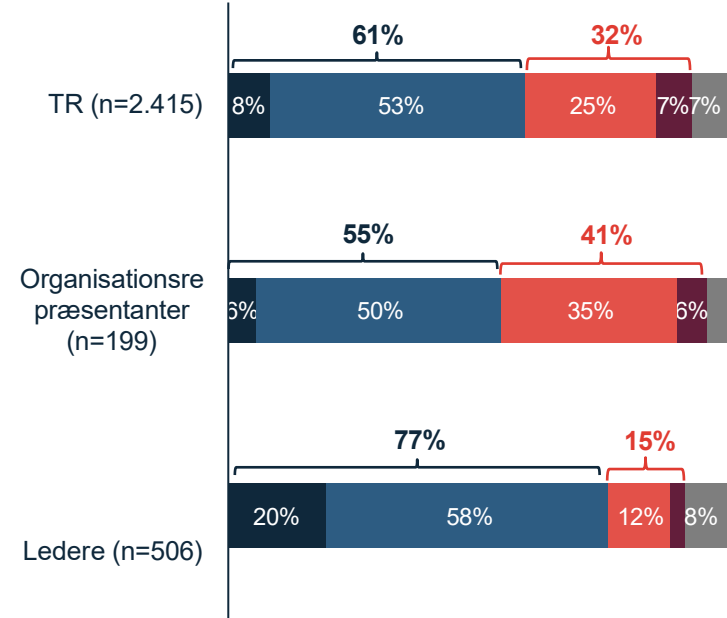
TR og organisationsrepræsentanter end blandt ledere. Det stemmer således overens med, at ledere også i højere grad mener, at der er overensstemmelse mellem medarbejdere løn og kompetencer.

Det er særligt på de arbejdspladser, der ikke har en lønpolitik eller en forhåndsftale, at TR vurderer, at den lokale løndannelse fungerer dårligt.

Hvordan synes du generelt, at den lokale løndannelse fungerer på arbejdspladsen?



I hvilken grad oplever du, at den lokale løndannelse er retfærdig?



■ Meget godt ■ Godt
■ Hverken godt eller dårligt ■ Dårligt

■ Meget dårligt
■ Ved ikke

Kapitel 2.4: Tilfredshed med den lokale løndannelse

■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I lav grad ■ Slet ikke ■ Ved ikke

Fordelingen af lønforbedringer giver i et vist omfang anledning til utilfredshed i relationerne mellem hhv. ledere og medarbejdere samt internt mellem medarbejdere

Fordelingen af lønforbedringerne kan påvirke relationerne på arbejdspladsen. Både blandt ledere, medarbejdere og tillidsvalgte er holdningerne delte. Mellem en fjerdedel og op mod halvdelen i hver gruppe vurderer, at fordelingen kan give anledning til utilfredshed - både mellem ledere og medarbejdere og medarbejderne imellem. Flest nævner, at fordelingen af lønforbedringer i lav grad eller slet ikke skaber utilfredshed i relationerne. Det er desuden interessant, at medarbejderne er den gruppe, som i lavest grad oplever, at lønforbedringerne kan skabe utilfredshed i relationerne mellem medarbejdere og ledere og medarbejdere imellem. I interviews giver både ledere og medarbejdere udtryk for, at der som resultat af lønforbedringerne – særligt hvis

kriterierne for tildelingen er uigennemsigtige. Flere peger samtidig på, at manglende gennemsigtighed kan føre til en opfattelse af, at processen er arbitrær og præget af personlige

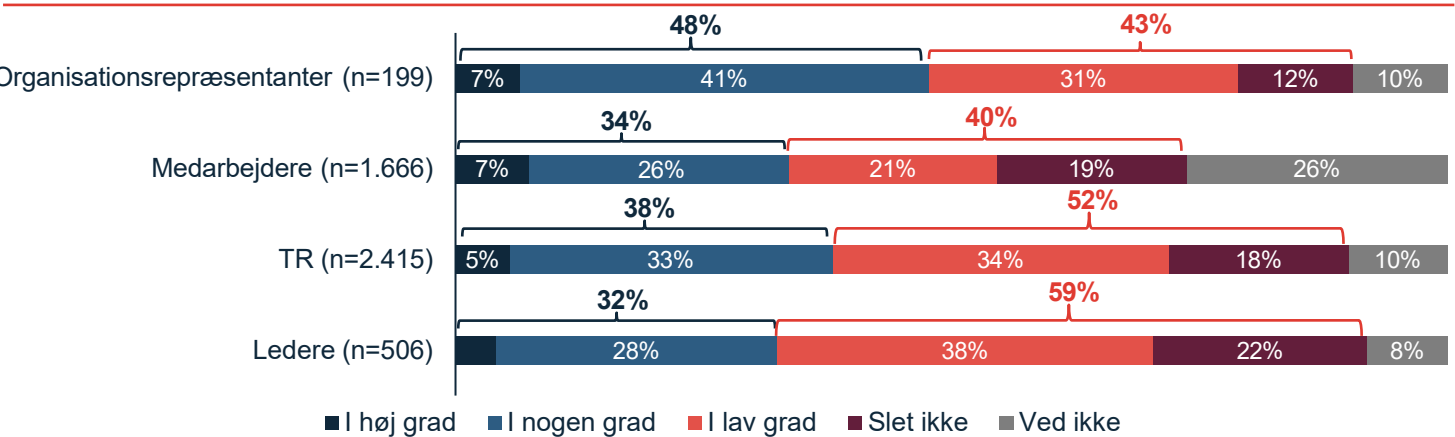
relationer, hvilket kan udfordre relationen mellem medarbejder og leder.

Ledere, som er utilfredse med resultatet af den seneste lønforhandling og synes, at løndannelsen fungerer dårligt, er mere tilbøjelige til at mene, at lønfordelingen giver anledning til utilfredshed mellem dem selv og medarbejderne. Medarbejdere, som ikke mener, de har mulighed for at afstemme lønnen med deres ledere og TR, mener ofte at lønfordelinger giver anledning til utilfredshed i relationer.

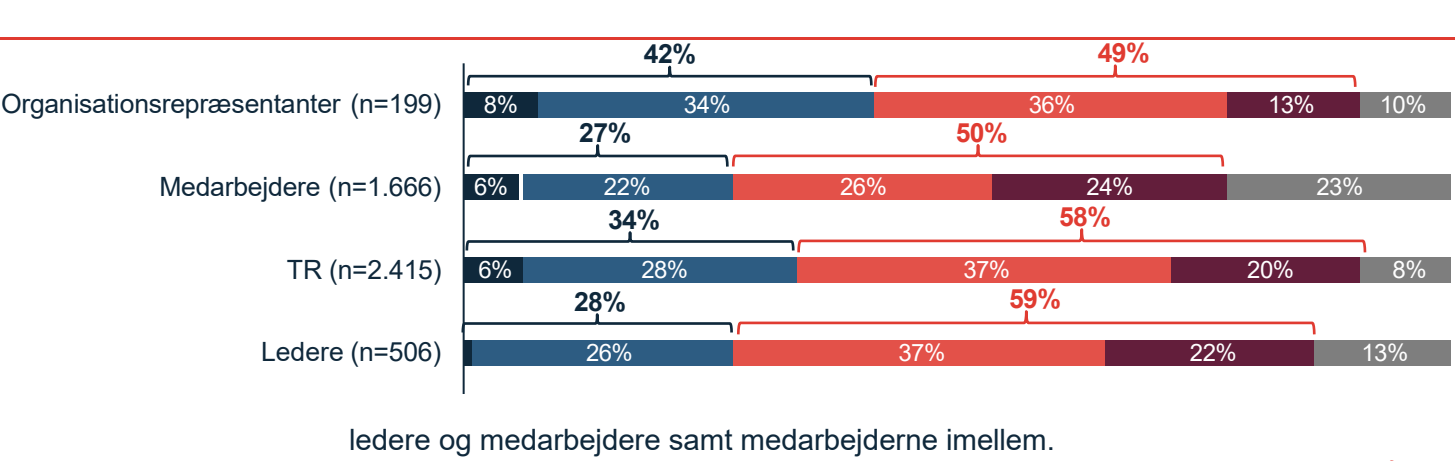
TR inden for beskæftigelsesområdet mener i højere grad, at den

lokale løndannelse giver anledning til utilfredshed både mellem

I hvilken grad oplever du, at fordelingen af lønforbedringer giver anledning til utilfredshed i relationerne mellem ledere og medarbejdere?



I hvilken grad oplever du, at fordelingen af lønforbedringer giver anledning til utilfredshed i relationerne mellem medarbejdere?



Kapitel 2.4: Tilfredshed med den lokale løndannelse

■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I lav grad ■ Slet ikke ■ Ved ikke

Metodebilag

Undersøgelsen er baseret på fire selvstændige spørgeskemaundersøgelser

Dataindsamlingsperiode, databehandling og repræsentativitet



Besvarelsenerne fra de fire undersøgelser er blevet indsamlet af Epinion i perioden fra den 25. april til den 8. maj. Resultaterne bygger på et spørgeskema -medarbejdere, ledere, medarbejdere, tillidsrepræsentanter og organisationsrepræsentanter på det kommunale område. For undersøgelserne til ledere, medarbejdere og HR har vi modtaget en kontaktemail til hver kommune, som har stået for at videresende undersøgelsen til de tre parter. For undersøgelsen blandt tillidsrepræsentanter og organisationsrepræsentanter, er undersøgelsen udsendt til de enkelte lokalafdelinger, som har videresendt invitationen.



Undersøgelsen til tillidsrepræsentanter er besvaret af 2.415, mens 199 organisationsrepræsentanter har besvaret. Undersøgelserne, som er videreleveret gennem kommunerne, er gennemført af 1.666 medarbejdere, 506 ledere og 104 HR-medarbejdere.



Data er kvalitetssikret af Epinion. Personer, der gennemfører urealistisk hurtigt (*speeders*) og personer, der blot svarer i én kategori (*flatliners*), er frasorteret.



Ved dataindsamlingens afslutning er der foretaget en poststratificering af data, som sikrer, at data er repræsentativ. Data for ledere og medarbejdere er poststratificeret pba. fagområde. Data for tillidsrepræsentanter og organisationsrepræsentanter er poststratificeret pba. overenskomstområde. Data for HR er ikke poststratificeret, da der ikke er tilgængelige populationsfordelinger på HR-medarbejdere og deres arbejdsplads.

Metode

Den kvalitative del af undersøgelsen baserer sig på seks fokusgrupper og fire dybdeinterviews med samme respondentgrupper som i det kvantitative

Formålet med den kvalitative del af undersøgelsen har været at etablere et solidt vidensgrundlag og skabe nuancerede indsigter i hhv. HR, ledernes, tillidsrepræsentanternes og medarbejdernes oplevelser af lønforhandlingsprocessen. Desuden har målet været at indhente konkrete fortællinger og beskrivelser fra deltagerne om lokale lønforhandlinger. Fokusgruppeinterviewene har bidraget til afdække deltageres lønforhandlingspraksis og -oplevelser samt medført at deltagerne har inspireret hinanden til at udfolde og præcisere deres synspunkter i

Den kvalitative undersøgelse baserer sig på seks online fokusgrupper med hhv. tilfredse og utilfredse ledere, TR (og organisationsrepræsentanter) og medarbejdere samt fem dybdeinterviews med HR-repræsentanter. Alle interviews er gennemført i perioden 5.-15. maj2025. Fokusgrupperne havde en varighed på ca. 2 timer, og dybdeinterviewene 30-45 minutter. Der er så vidt muligt sikret spredning på om man er leder for/medlem af AC/FF, faglig organisation, kommune, landsdel, arbejdsområde, arbejdsplads, anciennitet, køn og alder.

Overblik over fokusgrupperne og de i alt 44 interviewpersoner ses til højre.

	Fokus-gruppe 1	Fokus-gruppe 2	Fokus-gruppe 3	Fokus-gruppe 4	Fokus-gruppe 5	Fokus-gruppe 6	Individuelle interviews
Gruppe	Ledere	Ledere	TR og org-rep.	TR og Org-rep.	Medarbejdere	Medarbejdere	HR
Tilfredshed med seneste lønforhandling	Tilfredse	Utilfredse	Tilfredse	Utilfredse	Tilfredse	Utilfredse	Tilfredse/Utilfredse
Antal	5	6	7	7	7	7	5

Sammenhængsanalyse

Der er en række forhold, som har betydning for oplevelsen af løndannelsen

Forhold med statistisk signifikant betydning for opfattelsen af den lokale løndannelse

	Tilfredshed med resultatet		Løndannelsen fungerer godt	
	Ledere	TR	Ledere	TR
Man har indflydelse på lønforhandlinger og mulighed for at diskutere prioriteter og formål i den lokale løndannelse	⊕	⊕	⊕	⊕
Godt samarbejde med TR/organisationsrepræsentant/leder		⊕	⊕	⊕
Enig i ønsket om større mulighed for løndifferentiering blandt medarbejderne man er leder for	⊖			
Enig i at der ikke er penge nok til at forhandle om, fordi pengene er brugt til centralt aftalte lønforbedringer				⊖
Arbejdspladsen anvender de lokale aftalemuligheder til at fastholde og rekruttere nye medarbejdere				⊕
Der klare og forståelige kriterier på arbejdspladsen for tildeling af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og engangsvederlag	⊕	⊕	⊕	⊕
Enig i at der er sammenhæng mellem den enkeltes lønniveau og dennes præstation, opgaver, ansvar og viden		⊕		⊕
Den økonomiske ramme er blevet mindre de sidste fem år		⊖		⊖
Der er åbenhed og dialog om baggrunden for den økonomiske ramme				⊕
Enig i at medarbejderne har mulighed for at påvirke resultatet i de lokale, årlige forhandlinger om deres løn	⊕	⊕		⊕

174/306

40

Note: Ovenstående tabel er en opsummering over de regressionsanalyser, som er blevet gennemført for ledere og TR. Udover de forhold som er vist i figuren, er der også kontrolleret for baggrundsforhold såsom fagområde, overenskomsttype og respondentens anciennitet. Klyngerobuste standardfejl er lavet på kommuneniveau. Et + angiver en positiv sammenhæng mellem den pågældende variabel og oplevelsen af den lokale løndannelse.

Forhold med statistisk signifikant betydning for opfattelsen af den lokale løndannelse

	Tilfredshed med resultatet	Løndannelsen virkede motiverende
	Medarbejdere	Medarbejdere
Medarbejderen har ikke modtaget lønforbedringer siden 2019	⊖	⊖
Kriterierne for lønforbedringer er retfærdige	⊕	
Der klare og forståelige kriterier på arbejdspladsen for tildeling af lønforbedringer		⊕
Man har i høj eller meget høj grad indsigt i hvad der ligger til grund for egne lønforbedringer	⊕	⊕
Der er en sammenhæng mellem indsats samt faglig udvikling og de lønforbedringer medarbejderen modtager	⊕	⊕
Enig i at have gode muligheder for at forventningsafstemme ønsker til løn med leder forud for lønforhandlinger	⊕	⊕
Enig i at have gode muligheder for at forventningsafstemme ønsker til løn med tillidsrepræsentant forud for lønforhandlinger	⊖	
Enig i at medarbejderen drøfter løn med tillidsrepræsentant	⊕	⊕
Medarbejderen er i stand til at varetage forhandlinger om løn		⊕

175/306

Note: Ovenstående tabel er en opsummering over de regressionsanalyser, som er blevet gennemført for medarbejdere. Udover de forhold som er vist i figuren, er der også kontrolleret for baggrundsforhold såsom fagområde og respondentens anciennitet. Klyngerobuste standardfejl er lavet på kommuneniveau. Et + angiver en positiv sammenhæng mellem den pågældende variabel og oplevelsen af den lokale løndannelse.

Redskabskasser

Udvalg for veje til mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i kommunerne

Følgende er bidrag fra hver af parterne på beskrivelser af mulige redskaber, der kan tages i brug for at skabe en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i kommunerne.

Redskaberne er ikke parterne fælles bud på løsninger, men en gennemgang af muligheder og scenarier vejret op imod de fire principper, som blev fastlagt i Lønstrukturkomitéens arbejde hhv. transparens, proportionalitet/legitimitet, tilpasningsdygtighed og understøttelse af opgaveløsningen.

Bidraget fra Forhandlingsfællesskabet afspejler ikke en retning på tværs af organisationerne i FS, men er et udtryk foren samling af bidrag fra de enkelte organisationer.

Redskaberne er ikke færdige løsninger, men skal ses som inspiration til de videre drøftelser. Redskaberne er ikke politisk drøftet eller politisk behandlet og er derfor heller ikke et udtryk for hver af parternes positioner eller holdninger.

Redskaberne er ikke styrende for, hvordan parterne rejser krav ved OK26.

Der kan være overlap i redskaber på tværs af de tre bidrag.

Beskrivelser af redskaber (KL)	Side 179
Beskrivelser af redskaber (Forhandlingsfællesskabet)	Side 203
Beskrivelser af redskaber (Akademikerne)	Side 263

Redskabskasse

Veje til mere bæredygtig og
fleksibel løndannelse på det
kommunale område



Redskabskasse



”Redskabskassen” indeholder en række beskrivelser af mulige redskaber og scenarier for en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i den kommunale sektor.

Redskaberne er ikke parternes fælles bud på løsninger, men en gennemgang af muligheder og scenarier vejet op i mod de fire principper, som blev fastlagt i Lønstrukturkomitéens arbejde hhv. transparens, proportionalitet/legitimitet, tilpasningsdygtighed og understøttelse af opgaveløsningen.

Redskaberne skal ikke ses som et udtryk for færdige løsninger, men som inspiration til de videre drøftelser om den fremtidige løndannelse på det kommunale område.

Redskaberne er udarbejdet i forbindelse med arbejdet i udvalget om veje til mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i den kommunale sektor, der blev nedsat i forbindelse med Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår i den offentlige sektor fra december 2023.



Redskabskasse



Garantiordninger

- Afskaffe gennemsnitsløngaranti
- Afskaffe udmøntningsgaranti
- Justering af gennemsnitsløngaranti
- Justering af udmøntningsgaranti

Central løn

- Centrale puljer til særlige formål: et automatiseret fastlagt formål til rekruttering og med min. udmøntning
- Central pulje til særlige formål: forhandlet, men ikke forudgående fastlagt formål med min. Udmøntning
- Øget reststigning
- Lokal løn målrettet centralt

Lokal løn

- Løn udmøntes af lederen på baggrund af aftalte kriterier
- Løn udmøntes løbende

Afskaffe gennemsnitsløngaranti

Beskrivelse af redskab: Gennemsnitsløngarantien afskaffes ved OK26.

Baggrund: Gennemsnitsløngarantien sikrer de enkelte garantilønsgrupper en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden. For at understøtte en mere fleksibel løndannelse afskaffes gennemsnitsløngarantien ved OK26.

Effekter: Mulighed for at prioritere centralt afsatte lokale midler til bestemte grupper. Ingen central efterregulering for andre grupper. Ikke garanti for en vis lønudvikling for alle grupper.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Understøtter at midlerne kan bruges på tværs af grupper efter lokale forhold. Med til at skabe differentieringer og fleksibilitet.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning

Afskaffe gennemsnitsløngaranti

Transparens



- Ingen konsekvenser for transparens af lønninger.
- Øge transparens af central ramme, da den ikke kan blive påvirket af udmøntninger fra gennemsnitsløngarantien

Proportionalitet Legitimitet



- Påvirker ikke legitimiteten af systemet på lokalt niveau
- Kan opfattes som illegitimt centralt

Tilpasning



- Bedre muligheder for dynamik i centralt afsatte lokale midler.
- De lokale aktører kan prioritere midlerne der, hvor behovet er.
- Tilpasningsdygtigt ift. ændrede behov over tid.

Opgaveløsning



- Understøtter opgaveløsningen idet kommunerne kan anvende midler der, hvor der er behov

Afskaffe udmøntningsgarantien

Beskrivelse af redskab: Udmøntningsgarantien afskaffes ved OK26.

Baggrund: Udmøntningsgarantien sikrer, at de midler, der afsættes forlods til lokal løndannelse, også anvendes. Garantien afskaffes ved OK26.

Effekter: Mulighed for at prioritere centralt afsatte lokale midler til bestemte grupper. Ingen central efterregulering for andre grupper. Ingen ekstra administration i forbindelse med udmøntning af forlodsfinansiering (udmøntningsgaranti). Ikke sikkerhed for andel af midler til de enkelte grupper/kar. Stadig en overordnet garanti for 80 pct. af midlerne via. reguleringsordningen.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Understøtter at midlerne kan bruges på tværs af grupper efter lokale forhold. Med til at skabe differentieringer og fleksibilitet.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning

Afskaffe udmøntningsgarantien

Transparens



- Manglende transparens ift. hvordan fordeling af midler sker mellem grupper. Vil ske ud fra lokale prioriteringer og aftaler.
- Tilskynder større krav til transparens, da der stadig vil være en efterspørgsel på at se udvikling fordelt på grupper, også lokalt.

Proportionalitet Legitimitet



- Legitimt at midler afsat til lokal fordeling også anvendes som sådan og kan understøtte lokale prioriteringer.

Tilpasning



- Gode muligheder for dynamik.
- De lokale aktører kan prioritere midlerne der, hvor behovet er.
- Tilpasningsdygtigt ift. ændrede behov over tid.

Opgaveløsning



- Understøtter opgaveløsningen idet kommunerne kan anvende midler der, hvor der er behov

Justering af gennemsnitsløngaranti

Beskrivelse af redskab: Gennemsnitsløngarantien genindføres med justeringer ved OK26.

Baggrund: Gennemsnitsløngarantien sikrer de enkelte garantilønsgrupper en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden. I dette scenarie indføres denne igen, dog med justeringer:

- Andel af evt. garanteret (Forlodsfinansieret) lokal løn, der medregnes, nedsættes fra 72 pct. til [50] pct.
- Eksisterende garantigrupper samles i færre

Effekter: Større mulighed for prioriteringer lokalt. Mindre sikkerhed for andel af centralt afsatte midler til lokal løn for den enkelte gruppe.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Understøtter i højere grad mulighed for lokale prioriteringer på tværs af grupper lokalt.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning

Justering af gennemsnitsløngaranti

Transparens



- Ingen konsekvenser for transparens af lønninger. Selve gennemsnitsløngarantien er dog vanskelig at rekonstruere og forklare for udenforstående.

Proportionalitet Legitimitet



- Intern legitimitet, idet der som udgangspunkt er tale om velkendt forhandlet stof
- En justering ville sikre ekstern legitimitet, da parterne tager ansvar for en mere fleksibel model, der sikrer mulighed for omfordeling
- Umiddelbart mulighed for større proportionalitet ift. kvalifikationer/kompetencer – større mulighed for at fordele på tværs af grupper.

Tilpasning



- Bedre muligheder for dynamik mellem grupper.
- Bedre mulighed for tilpasningsdygtighed ift. ændrede rammebetingelser/strukturelle ændringer

Opgaveløsning



- Gode muligheder for at understøtte opgaveløsning.

Justering af udmøntningsgarantien

Beskrivelse af redskab: Udmøntningsgarantien genindføres ved OK26 med justeringer.

Baggrund: Udmøntningsgarantien sikrer, at de midler, der afsættes forlods til lokal løndannelse, også anvendes. Justeringen består i:

- Garantien opgøres i ét samlet kar pr. kommune og ikke på grupper – alternativt på landsplan. Garantien er dermed en garanti for hele udmøntningen og ikke en garanti for den enkelte gruppe.

Effekter: Opretholder en garanti for at midler afsat til lokal løn også bruges som sådan. Giver en garanti for, at alle kommuner udmønter det, de er forpligtiget til. Skaber ikke garanti for, at hver gruppe får en vis andel. Skaber mulighed for at prioritere midlerne på tværs af områder/grupper.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Større mulighed for at prioritere forlodsfinansierede midler på tværs af områder/grupper.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostninger

Justering af udmøntningsgarantien

Transparens



- Sikrer transparens for, hvad hver enkel kommune udmønter i lokal løn.
- Ikke transparens på tværs af områder og grupper – kun på kommuneniveau

Proportionalitet Legitimitet



- Styrker legitimitet af forlodsfinansierede midler, da der gives garanti for, at de også udmøntes lokal (på kommuneniveau)
- Legitimt at midlerne i højere grad kan bruges på tværs af områder og grupper

Tilpasning



- Større mulighed for, at forlodsfinansierede midler kan understøtte tilpasning til markeds/rekrutteringssituation.

Opgaveløsning



- Understøtter opgaveløsningen idet kommunerne kan anvende midler der, hvor der er behov

Centrale puljer til særlige formål: et automatiseret fastlagt formål til rekruttering og med min. udmøntning

Beskrivelse af redskab: Der afsættes en pulje til særlig målretning af løn. Der aftales en minimum udmøntning efter faste automatiserede kriterier.

Baggrund: Der aftales et minimum, der bruges til særlig målretning af løn. Puljen er bestemt som:

- En fastlagt minimum udmøntning [0,X % pro anno]
- Fastlagt automatiseret formål: understøttelse af rekrutterings og fastholdelse pba. faste objektive kriterier

Effekter: Understøtter en øget differentiering af løn mellem grupper på baggrund af automatiserede objektive kriterier og reelle fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer i kommunerne.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Ja – dog stadig som varige lønforbedringer.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostninger.

Centrale puljer til særlige formål: et automatiseret fastlagt formål til rekruttering og med min. udmøntning

Transparens



- Formål er kendt og transparent
- Det er tydeligt hvilke grupper/områder, der får målrettet midler

Proportionalitet Legitimitet



- Legitimt at parterne i fællesskab prioriterer grupper på tværs ud fra [kendte/forhandlede] kriterier
- Ikke proportionelt med den enkelte medarbejdes indsats – en honorering af samlet gruppe/område

Tilpasning



- Øget tilpasningsdygtig ift. strukturelle udfordringer
- Midlerne gives dog som "permanente" lønforbedringer til udvalgte grupper. Derfor en anden form for tilpasningsdygtighed end lokale prioriteringer.

Opgaveløsning



- Målretter midler der hvor rekrutteringsudfordringerne er størst

Central pulje til særlige formål: forhandlet med min. udmøntning, men ikke forudgående fastlagt formål

Beskrivelse af redskab: Der afsættes puljer til særlig målretning af løn. Det er ikke på forhånd aftalt et fast formål, men dog en minimum udmøntning.

Baggrund: Parterne bliver enige om i højere grad at kunne bruge centrale lønpuljer til særlige formål med en min. udmøntning [0,X pct. pro anno]. Formål og konkret målretning forhandles fra gang til gang.

Effekter: Større mulighed for at prioritere centrale midler til særlige områder/grupper/formål.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Understøtter mulighed for at differentiere lønudvikling for grupper.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostninger.

Central pulje til særlige formål: forhandlet med min. udmøntning, men ikke forudgående fastlagt formål

Transparens



- Formålet forhandles fra gang til gang, typisk transparens ift. de formål der aftales.

Proportionalitet Legitimitet



- Legitimt at parterne i fællesskab prioriterer grupper på tværs ud fra [kendte/forhandlede] kriterier
- Ikke proportionelt med den enkelte medarbejdes indsats – en honorering af samlet gruppe/område

Tilpasning



- Kan gøre den økonomiske ramme mere tilpasningsdygtig til strukturelle udfordringer
- Midlerne gives dog som "permanente" lønforbedringer til udvalgte grupper. Derfor en anden form for tilpasningsdygtighed end lokale prioriteringer.

Opgaveløsning



- Mulighed for at prioritere lønmidler derhen, hvor der er behov.

Forudsat øget reststigning

Beskrivelse af redskab: Der aftales mindre centralt aftalt løn og giver dermed plads til at større lokal udmøntning.

Baggrund: Hovedparten af løndannelsen sker i dag ved centrale lønstigninger. Ved centralt at aftale lavere generelle lønstigninger vil det skabe rum for øget brug af lokal løn og dermed en øget reststigning.

Effekter: En højere grad af lokal løndannelse og mulighed for en større differentiering på tværs af områder og grupper efter lokale prioriteringer.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Større udmøntning af midler lokalt.

Økonomiske konsekvenser: Reguleringsordningen sikrer, at et evt. efterslæb opsamles. Finansieringen af den øgede reststigning skal adresseres.

Forudsat øget reststigning

Transparens



- Kan være udfordret på transparensen ift. hvor meget de enkelte grupper får lokalt
- Potentielt større transparens ift. den enkelte medarbejder, da lønnen i højere grad udmøntes lokalt. Kræver dog tydelighed omkring prioriteringer fra ledelsens side.

Proportionalitet Legitimitet



- Legitimt i sig selv at større andel udmøntes lokalt
- Kan udfordres på legitimiteten, hvis ikke kriterierne og prioriteringer bag udmøntning lokalt er tydelige.

Tilpasning



- Stor tilpasningsdygtighed ift. både løn og indsatsen for den enkelte medarbejder eller for hele grupper.

Opgaveløsning



- Kan i højere grad understøtte opgaveløsningen lokalt

Central målretning af pulje til lokal løn

Beskrivelse af redskab: De centrale parter aftaler kriterier for udmøntning af lokal løn.

Baggrund: Afsatte midler til lokal løndannelse får retning ved aftalte centrale kriterier for udmøntning. Det er fortsat de lokale parter, der udmønter midlerne og dermed kan tage de valg der er nødvendige for at understøtter de lokale behov for fastholdelse/rekruttering.

Effekter: En højere grad af lokal løndannelse og mulighed for en større differentiering på tværs af områder og grupper efter lokale prioriteringer – efter indenfor rammerne af centralt afsatte kriterier.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Større udmøntning af midler lokalt og med retning centralt fra, der kan sikre at midlerne understøtter fx fastholdelse og rekruttering.

Økonomiske konsekvenser: Ved uændrede garantiordninger kan det føre det udmøntninger herfra.

Central målretning af pulje til lokal løn

Transparens



- Potentielt større transparens ift. den enkelte medarbejder, da lønnen i højere grad udmøntes lokalt på baggrund af aftalte kriterier, som er tydelige (nedskrevne)
- Kan være udfordret på transparensen ift. hvor meget de enkelte grupper får lokalt, hvis dette ikke aftales konkret.

Proportionalitet Legitimitet



- Legitimt i sig selv at større andel udmøntes lokalt
- Legitimt at parterne centralt sætter retning.
- Kan udfordres på legitimiteten, hvis ikke kriterierne og prioriteringer bag ikke er tydelige – central målretning skal give mening.

Tilpasning



- Stor tilpasningsdygtighed ift. både løn og indsatsen for den enkelte medarbejder eller for hele grupper.

Opgaveløsning



- Kan i højere grad understøtte opgaveløsningen lokalt

Løn udmøntes af leder på baggrund af aftalte kriterier

Beskrivelse af redskab: Lokal løn udmøntes på baggrund af konkret aftalte kriterier, hvor det er op til den enkelte leder at udmønte .

Baggrund: Den enkelte leder kan i højere grad gøre brug af lokal løn som et instrument til at understøtte opgaveløsningen, fastholdelse og rekruttering.

Modellen understøttes af aftalte kriterier for lokallønsmidler.

Effekter: Understøtter lokal løn som et redskab for lederen til at honorere indsats. Sætter store krav til transparens og tydelighed, så udmøntningen opleves legitim.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Mere fleksibel model for udmøntning af lokale lønmidler. Mulighed for at lederen kan honorere efter kvalifikation og præstation.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning

Løn udmøntes af leder på baggrund af aftalte kriterier

Transparens



- Ingen konsekvenser for transparens.
- Høj transparens ift. pengenes vej igennem systemet – de afsættes til lokal fordeling og bruges til netop det.
- Manglende transparens ift. hvordan fordeling af midler sker mellem grupper. Vil ske ud fra lokale prioriteringer.

Proportionalitet Legitimitet



- Legitimt at midler afsat til lokal fordeling også anvendes som sådan.
- Udfordres på legitimiteten, hvis ikke prioriteringerne lokalt er tydelige og transparente.
- Udfordres på legitimiteten, hvis ikke store omfordelinger mellem grupper opleves som legitime

Tilpasning



- Gode muligheder for dynamik. De lokale aktører kan prioritere midlerne der, hvor behovet er.
- Tilpasningsdygtigt ift. ændrede behov over tid.

Opgaveløsning



- Gode muligheder for at understøtte opgaveløsning, idet løsninger dog forudsætter lokal aftale

Løn udmøntes løbende

Beskrivelse af redskab: Lokal løn udmøntes løbende ved behov

Baggrund: I stedet for en fastlagt årlig lønforhandling, forhandles løn ved behov efter foranledning af lederen.

Effekter: Understøtter lokal løn som et redskab for lederen til at honorere indsats. Sætter store krav til transparens og tydelighed, så udmøntningen opleves legitim.

Understøtter en mere fleksibel og dynamisk løndannelse: Mere fleksibel model for udmøntning af lokale lønmidler. Mulighed for at lederen kan honorere efter kvalifikation og præstation.

Økonomiske konsekvenser: Ingen.

Løn udmøntes løbende

Transparens



- Kan opleves mindre transparent blandt medarbejderne, da lønfastsættelsen afhænger af dem enkelte leders vurdering.
- Stiller større krav til lederens kommunikation om løn til medarbejdere

Proportionalitet Legitimitet



- Lokale behov kan i højere grad belønnes, hvilket kan øge motivationen. Lønnen er i højere grad proportional med den indsats og de opgaver, der løses.
- Legitimt, hvis honorering står mål med indsats og opgaver. Kan opleves illegitimt, hvis ikke det er tydeligt for medarbejderne, ud fra hvilket parametre, der gives løn.

Tilpasning



- Bedre mulighed for at justere lønnen lokalt i takt med efterspørgsel. Bedre mulighed for at honorere medarbejdere som led i fastholdelse.

Opgaveløsning



- Mulighed for hurtigere løntilpasning, der kan styrke opgaveløsningen, hvis den anvendes strategisk.
- Ledere kan differentiere løn efter kompetencer og arbejdsindsats, hvilket kan virke motiverende for medarbejderne

Redskaber fremsendt af en eller flere organisationer i forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg (FS)

Redskaber (BFL – KL)

- Redskaberne er ikke forslag
- Afspejler en spændvidde i metoder og er ikke udtryk for retning på tværs af organisationerne i FS
- Ikke politisk bindende eller politisk behandlet
- Redskaberne er ikke styrende for, hvordan organisationerne rejser krav ved OK26 eller senere

Indholdsfortegnelse

Oversigt: En mere bæredygtig og fleksibel løndannelse	<u>4</u>
--	--------------------------

Lokal løn & lokale forhandlinger

• Et forbedret og ligeværdigt lønsystem - en mere velfungerende lokal løndannelse mellem ligeværdige parter	<u>6</u>
Ret til en udviklings- og uddannelsessamtale ved mangelfuld udmøntning af lokalløn	<u>8</u>
• Øget ligeværdighed om økonomi og et effektivt tvisteløsningssystem	<u>10</u>
• Kriterier: Bredere kriterier for fordeling af midler til centrale puljer eller til lokal løndannelse	<u>11</u>
• Kriterier: Opgaveløsning og løndannelse	<u>13</u>
• Forhandlingsprocedure: Klare retningslinjer for den lokale forhandlingsprocedure	<u>15</u>
• Forhandlingsprocedure: Forenkling af aftaler om lokal løndannelse	<u>17</u>
• Større lokal helhedstænkning.....	<u>19</u>
• Styrkede lokale forhandlere – et forbedret og ligeværdigt lønsystem	<u>21</u>

Garantier

• Et nyt lokallønsløfte	<u>24</u>
• Et nyt lokallønsløfte - ingen sakker agterud	<u>25</u>
• Et nyt lokallønsløfte - ingen grupper sakker agterud - nulstilling af indekset.....	<u>28</u>
• Et nyt lokallønsløfte - ingen grupper sakker agterud - tættere på de lokale parter prioriteringer	<u>30</u>
• Ingen grupper sakker agterud - Øget arbejdsgiveransvar og udenfor reguleringsordningen	<u>32</u>
• Et nyt lokallønsløfte - styrket incitamentet til anvendelse til lokal løn - sikkerhed for at kommuner prioriterer lokal løn	<u>34</u>

Statistik

- Et bedre og styrket statistikgrundlag [37](#)

Central løn

- Pulje til særlig indsats på tværs af faggrupper [40](#)
- Pulje til uddannelsesdækning [41](#)
- Centrale puljer der understøtter ligeløn [42](#)
- Lønstigninger i kroner og ikke procenter [43](#)
- Prioritering af midler til særlige formål (formålpuljer) [45](#)

Organisationspuljer

- Plads til udvikling af forskellige lønmodeller [48](#)
- Mindre automatik for udvikling af lønmodeller [50](#)
- Organisationspuljer mv. kan knyttes til og udmøntes gennem rammeaftale om virksomhedsoverenskomster [52](#)

Reguleringsordning

- Ved positive udmøntninger fra reguleringsordningen ændres udmøntningsprocenten fra 80 pct. til 100 pct., og differencen anvendes til særlige formål [55](#)
- Aftale om midler til særlige indsatser skal holdes uden for reguleringsordningen [56](#)
- Negative udmøntninger fra reguleringsordningen skal først modregnes i eventuelle aftalte midler til lokal løndannelse [57](#)
- Lokale prioriteringer holdes uden for reguleringsordningen [58](#)
- Kobling mellem lønudviklingen i det offentlige og på det private område [59](#)

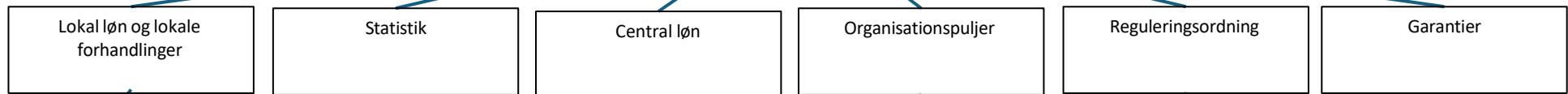


En mere bæredygtig og fleksibel løndannelse

Udvalget skal drøftes veje til en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse, herunder:

- fremtidige garantiordninger, der understøtter en fleksibel løndannelse,
- muligheder for øget brug af lokalløn, og
- muligheder for at bruge den centrale overenskomstramme til at adressere specifikke hensyn, herunder rekruttering

(trepartsaftalen december 2003)



Forenkling af aftaler om lokal løndannelse

Kriterier: Opgaveløsning og løndannelse

Bredere kriterier for fordeling af til lokal løndannelse

Større lokal helhedstænkning

206/306

Øget ligeværdighed om økonomi og et effektivt tvisteløsningssystem

Styrkede lokale forhandlere – et forbedret og ligeværdigt system

Prioritering af midler til særlig formål (formålspuljer)

Organisationspuljer mv. kan knyttes til og udmøntes gennem rammeaftale om virksomhedsoverenskomster

Et bedre og styrket statistikgrundlag

Lønstigninger i kroner og ikke procenter

Pulje til uddannelsesdækning

Centrale puljer der understøtter ligeløn

Pulje til særlig indsats på tværs af faggrupper

Plads til udvikling af forskellige lønmodeller

Mindre automatik for udvikling af lønmodeller

Lokale prioriteringer holdes uden for reguleringsordningen

Negative udmøntninger skal først modregnes i eventuelle aftalte midler til lokalløn

Kobling mellem lønudviklingen i det offentlige og på det private område

Midler til særlige indsatser holdes ude af reguleringsordningen

Et nyt lokalønsløfte

- Ingen sakker agterud (særskilte beskrivelser)
- Nulstilling af indekset
- Tættere på de lokale prioriteringer
- Styrket incitament til anvendelse til lokal løn – sikkerhed for kommuner prioriterer lokal løn.

lønsystem – en mere
velfungerende lokal
løndannelse mellem
ligeværdige parter

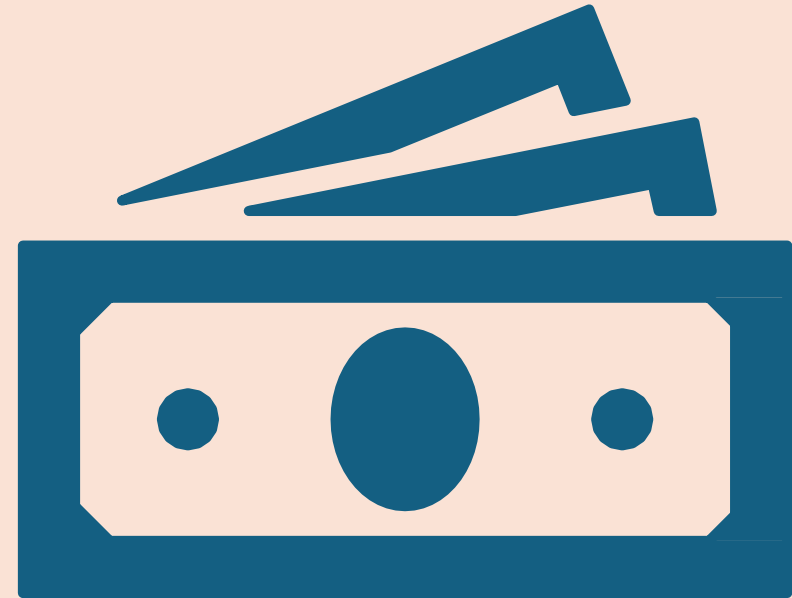
Klare retningslinjer for den
lokale forhandlingsprocedure

Ret til en udviklings- og
uddannelsessamtale

Ved positive
udmøntninger ændres
udmøntningsprocenten
fra 80 pct. til 100. Diff.
anvendes til særlige mål



Lokal løn & lokale forhandlinger





Tema: Lokal løn & lokale forhandlinger

Et forbedret og ligeværdigt lønsystem – en mere velfungerende lokal løndannelse mellem ligeværdige parter

Beskrivelse af redskab:

- Ved nyansættelser skal lønnen være aftalt inden ansættelsen. Undgå, at arbejdsgiverne i høj grad aflønner nyansatte med en midlertidig aflønning, også kaldet en á conto løn eller "0-aftaler", uden at der skal opnås enighed med TR eller anden forhandlingsberettiget part
- Styrket muligheder for at kunne indgå lokale forhåndsftaler – fx med tidsbegrænsning mhp fornyelse og tilpasning til aktuelle udfordringer
- Øget åbenhed og klarhed over kriterier, herunder kriterier der understøtter en lokal lønudvikling for alle
- Styrket anvendelse af lønpolitiske drøftelser og procedureaftaler med fokus på bl.a. økonomi og kriterier
- Et styrket tvisteløsningssystem, hvor parterne tager et øget ansvar for et velfungerende lokalt lønsystem
- Et styrket grundlag for udveksling af data og oplysninger. Eksempelvis sikring og standardisering af oplysninger ved nyansættelser og årlige lønforhandling til tillidsvalgte og/eller faglige organisationer.
- Der skal altid været penge at forhandle om lokalt (afsæt i råderumsbilaget til lokalløn). Der er allerede afsat midler til lokalløn i form af startkapital og forlodsfinansering samt lokalt aftalt midler. Det bør ikke være en målsætning med lokal løndannelse at kunne opnå besparelser på lønbudgettet eller tilsidesætte bestemte grupper år efter år.

Fordele: En mere velfungerende løndannelse vil understøtte opbakningen til lokal løn og dermed muligheden for at udvikle og styrke de lokale parter ansvar. Det vil styrke den strategiske anvendelse af lokal løn til løsning af konkrete udfordringer, herunder i forhold til markedsforhold, samfundsudvikling og opgaveløsning. Det vil endvidere medvirke til øget transparens og indsigt, og medvirke til at skabe en tydeligere og direkte sammenhæng mellem løn, opgaver, ansvar og kompetencer mv.

Økonomiske konsekvenser: Ingen



Et forbedret og ligeværdigt lønsystem – En mere velfungerende lokal løndannelse mellem ligeværdige parter

Transparens



- En mere velfungerende lokal løndannelse vil øge transparens, og medvirke til at skabe tydeligere og direkte sammenhæng mellem løn, opgaver, ansvar, kompetencer mv.

Proportionalitet

Legitimitet



- En styrket fælles forståelse af proces vil styrke opbakningen til lokalløn
- En øget ligeværdighed vil styrke de lokale aftaleparter og den danske model, herunder organiseringen
- Risiko for lokalpolitisk indblanding i anvendelse af lokal løn
Manglende finansiering og oplevelsen af at der ikke er midler til forhandling mindsker opbakningen til lokal løn

Tilpasning



- Styrker muligheden for at tilpasse lønstrukturerne i den enkelte kommune, herunder ift. rekruttering/fastholdelse, grupper/indviders indsats, kvalifikation, ansvar mv. Det vil styrke den strategiske anvendelse af lokal løn
- Politisk og økonomiske begrænsninger i muligheder for lønkonkurrence mellem kommuner og ift. private virksomheder

Opgaveløsning



- Sikre bedre sammenhæng ift. den samlede opgaveløsning, herunder øget tilpasning af aftaleformer (forhåndsftaler/aftaler for den enkelte) der understøtte opgaveløsning og motivation
- Give mulighed for forenkling af overenskomster/lønmodeller
- For stor løndifferentiering indenfor og mellem grupper kan virke demotiverende og mindske produktivitet og kvalitet i opgaveløsningen



Tema: Lokal løn & lokale forhandlinger

Ret til en udviklings- og uddannelsessamtale ved mangelfuld udmøntning af lokalløn

Beskrivelse af redskab: Medarbejdere, der ikke får andel af de lokale kroner efter [XX] års ansættelse på ansættelsesstedet, bør have en ret til en udviklings- og uddannelsessamtale.

Samtalen skal afklare, hvad den pågældende medarbejder kan/skal gøre for at få andel i lokal løn, herunder med konkrete handleanvisninger i forhold til udviklings- og uddannelsesmuligheder.

Baggrund: Samtalen bør ses som en kobling til protokollaterne om kompetence/udviklingsplan mv., men dog også med et større fokus på muligheden for at bringe sig selv i spil for at kunne opleve lønudvikling, herunder også det at kunne tage en uddannelse.

Fordele: Understøtter lokale dialog og refleksion om bl.a.:

- Medarbejdernes udvikling i jobbet mhp. bedre opgavevaretagelse
- Hvordan medarbejdere ikke kan bringe sig selv i spil til lokal løn.

Ulemper: En ret til samtale om udvikling og uddannelse vil for arbejdsgiver kunne opleves som en indskrænkning af fleksibilitet

Økonomiske konsekvenser: Øgede ressourcetræk til dialog mellem medarbejder og leder.



Ret til en udviklings- og uddannelsessamtaler ved mangelfuld udmøntning af lokalløn

Transparens



Vil sikre transparens om mulighederne for udvikling, herunder muligheden for at sætte sig selv i spil ift. lokale lønmidler. .

Proportionalitet

Legitimitet



Aflønningen skal stå i rimelig mål til medarbejdernes opgaver, kvalifikationer, erfaring mv.

Dialog og om udvikling og uddannelse vil understøtte legitimiteten af de afvejninger der ligger til grund for de lokale lønstrukturer

Tilpasning



Vil kunne understøtte løbende tilpasning af lønstrukturer og medarbejderes kompetencer med henblik på at udvikle og forbedre opgaveløsningen og den offentlige velfærd.



Bidrage til tydelig afstemning af forventninger mellem medarbejdere og ledelse ift. opgaveløsningen.
Hertil vil det kunne understøtte medarbejdernes udvikling i jobbet mv.



Tema: Lokal løn & lokale forhandlinger

Øget ligeværdighed om økonomi og et effektivt tvisteløsningssystem

Beskrivelse af redskab: Der skal lokalt ske forhandling af og indgås aftaler om den lokale økonomiske ramme for de årlige forhandlinger om tillæg, og der skal aftales et effektivt tvisteløsningssystem i tilfælde af uenighed.

Baggrund: Uenigheden om de økonomiske rammer for de lokale forhandlinger og frustrationen over manglende indflydelse herpå

Fordele: Større ligeværdighed i den lokale løndannelse

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser: Ingen



Tema: Lokal løn & lokale forhandlinger

Kriterier: Bredere kriterier for fordeling af midler til centrale puljer eller til lokal løndannelse

Beskrivelse af Bredere kriterier for fordeling af midler til centrale puljer eller til lokal løndannelse

Baggrund: I en årrække har arbejdsgiverne haft fokus på et begrænset antal kriterier vedrørende løndannelse, herunder rekrutteringsvanskeligheder og tilpasning til markedet.

Det er vigtigt, at flere kriterier tages i betragtning, så de i højere grad afspejler de fire pejlemærker og inkluderer forhold, som lønmodtagersiden anser for væsentlige i løndannelsen. Dette kan for eksempel omfatte anerkendelse af nye opgaver og ansvar, støtte til faglig udvikling og karriere mv.

Fordele: Et bredere perspektiv kan fremme relevante og bredere lønmodtagerinteresser

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser: Ingen ekstra omkostninger.



Kriterier: Bredere kriterier for fordeling af midler til centrale puljer eller til lokal løndannelse

Transparens



Fælles bredere kriterier kan skabe transparens ift. løndannelsen

Proportionalitet Legitimitet



Bredere kriterier for løndannelsen vil forbedre systemets legitimitet, da kriterierne har genklang blandt lønmodtagerne.

Tilpasning



Bredere kriterier som honorering for nye opgaver og ansvar, faglig udvikling og karriere mv. vil fremme tilpasningsdygtigheden fx ift. at den offentlige sektor kan levere den ønskede kvalitet.

Opgaveløsning



Med bredere og flere kriterier kan indarbejdes kriterier der understøtter opgaveløsningen fx vægt på faglighed og udvikling



Tema: Lokal løn & lokale forhandlinger

Kriterier: Opgaveløsning og løndannelse

Beskrivelse af redskab: Lokale processer med fokus på, at løndannelsen er i overensstemmelse med "værdi".

Baggrund: Opgaver flyttes løbende mellem forskellige faggrupper, for eksempel fra læger til grupper med lavere lønniveau. Når en anden faggruppe påtager sig en opgave, baseres lønnen ikke på, hvad der tidligere er blevet "betalt" for opgaven, men derimod på lønniveauet for den faggruppe, der nu skal udføre opgaven, hvilket ofte er lavere. Der bør lægges større vægt på, om løndannelsen svarer til opgavens værdi.

Fordele: Det kan opleves som mere retfærdigt, at vurderingen af "betaling" tager udgangspunkt i opgaven fremfor den oprindelige løn for faggruppen, når en opgave skal overdrages eller udføres.

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser:



Kriterier: Opgaveløsning og løndannelse

Transparens



Man kan opnå transparens ved at have nogle bedre processer for om løndannelsen matcher værdien af opgaven

Proportionalitet Legitimitet



Det skaber legitimitet, hvis der er transparens omkring løndannelsen og værdien af opgaven

Tilpasning



Opgaveløsning

Det kan motivere og understøtte medarbejderens fastholdelse hvis løndannelsen matcher opgavens værdi



Tema: Lokal løn & lokale forhandlinger

Forhandlingsprocedure: Klare retningslinjer for den lokale forhandlingsprocedure

Beskrivelse af redskab: Udformning af en klare retningslinjer for den lokale forhandlingsprocedure for sikre transparente og legitime årlige lokale lønforhandlinger.

Det kan fx ske gennem oprettelse af et "årshjul" i relation til de årlige forhandlinger inklusive frister mv.

Der skal være en større forpligtelse fra arbejdsgiverens side til at informere om processer, frister og forhandlinger og resultater, så oplysningerne når ud til alle samt gode dialoger om lønpolitikken for at sikre ejerskab til lønpolitikken.

Baggrund: Vi oplever ofte, at der ikke er tilstrækkelig transparens i det lokale processer vedr. de årlige lokale lønforhandlinger. Der er således udfordrende at finde ud af, hvornår og hvordan man skal engagere sig, hvis man ønsker at blive taget i betragtning til lokal løndannelse samt at man som faggrupper ikke kommer til reelle forhandlinger fx med begrundelse om at der ikke er penge at forhandle om.

Derudover er der en opfattelse af, at det bliver endnu sværere at blive taget i betragtning, hvis man ikke har en tillidsrepræsentant, eller hvis man eksempelvis i regionerne ikke er ansat i afdelingen, som tilfældet fx kan være for farmakonomer, der arbejder på et sygehusapotek men bruger størstedelen af deres tid på en afdeling.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostninger



Forhandlingsprocedure: Klare retningslinjer for den lokale forhandlingsprocedure

Transparens



Langt større transparens for alle medarbejdere ved klare lokale forhandlingsprocedure for den lokale løndannelse med forpligtigelser for AG ift. fx årshjul mv.

Proportionalitet

Legitimitet



Selv man ikke selv opnår mere lokal løndannelse ved hver konkret forhandling, vil det virke mere legitimt, hvis man som medarbejder har et større kendskab til hvordan og hvornår man kan komme i betragtning.

Tilpasning



Klare forhandlingsprocedure om den lokale løndannelsen kan sikre tydelighed om tilpasningsdygtighed i den offentlige sektor fx ift. fastholdelse, rekruttering, opgaver og ansvar.

Opgaveløsning



Klare forhandlingsprocedure for løndannelsen kan motivere og understøtte medarbejdernes lyst til udvikling og at blive i jobbet



Tema: Lokal løn & lokale forhandlinger

Forhandlingsprocedure: Forenkling af aftaler om lokal løndannelse

Beskrivelse af redskab: Indholdet af aftaler om lokal løndannelse knyttes til de enkelte faglige organisationer. Alternativt at der fremadrettet bliver én aftale om lokal løndannelse, hvor det bliver muligt enten at:

- 1) De årlige lønforhandlinger sker med de enkelte organisationer på tværs af faggrupper og brancher.
- 2) De årlige lønforhandlinger sker på tværs af alle faggrupper og brancher

Baggrund: Der findes i dag en række aftaler om lokal løndannelse, der i større eller mindre grad minder om hinanden. Samtidig er der forskellige parter blandt de faglige organisationer i de forskellige aftalerne.

Redskabet kan bl.a. knyttes til redskabet om mere helhedstænkning i den lokale løndannelse.

Fordele:

- Et samlet lokalt forlig fx om årlige lønforhandlinger (enten indenfor den faglige organisation eller på tværs) vil give større gennemsigtighed mv. i forhold anvendelsen og prioriteringen af lønmidler, og samtidig også øge opmærksomheden omkring de faglige organisationers og den lokale arbejdsgivers samarbejde mv.
- Det vil være nemmere fremadrettet for de centrale parter, at tilpasse indholdet af aftaleelementer om lokal løndannelse



Tema:

Forhandlingsprocedure: Forenkling af aftaler om lokal løndannelse

Transparens



Vil bl.a. kunne give en bedre indsigt i processerne omkring de lokale forhandlinger, herunder det samlede resultat om lokalløn.

Proportionalitet Legitimitet



Vil i højere grad kunne understøtte at løndannelsen er proportional
(dvs. at den står i rimeligt mål med medarbejdernes opgaver, kvalifikationer mv.)

De faglige organisationer vil også højere grad skulle tage ansvar for eventuelle afvejninger i et lokalt aftalt resultat.

Tilpasning



Det vil alt andet lige være nemmere at justere i aftalerne såfremt der skulle komme behov for tilpasning mv. i fremtiden

Opgaveløsning



Giver bl.a. større mulighed for tilpasse lokale prioriteringer til den ønskede opgaveløsning



Tema: Lokal løn & lokale forhandlinger

Større lokal helhedstænkning

Beskrivelse af redskab: Aftalerne om lokal løndannelse kan udover løn også understøtte en mere helhedsorienteret tilgang. F.eks.: Aftaler om arbejdstid, fleksibilitet, seniorer, TR, lokale indsatser for rekruttering og fastholdelse (for eksempel af elever efter endt uddannelse) eller indsatser, der understøtter uddannelse og kompetenceudvikling mv.

Forslaget knytter sig i en vis udstrækning også til redskabet om midler, der kan udmøntes i forlængelse af rammeaftale om virksomhedsoverenskomster.

Baggrund: En større grad af helhedstænkning i den lokale dialog, herunder om løn, kan skabe større opmærksomhed om de eksisterende muligheder for at kombinere forskellige elementer af løndannelsen i lokale aftaler, sådan at mulighederne udnyttes bedre.

Fordele: En øget helhedstænkning vil understøtte mulighederne for at indgå lokale aftaler om forskellige vilkårselementer som led i en samlet indsats, der styrker lokale prioriteringer, herunder ift. rekruttering og fastholdelse samt samfundsudvikling mv. Det vil også medvirke til en styrkelse af de lokale forhandlinger, det fælles ansvar og sammenhængen mellem løndannelsen, øvrige vilkårselementer og de konkrete lokale udfordringer.

Ulemper: Der kan være et større ressourcetræk forbundet med indgåelsen og ajourføring af sådanne aftaler for både tillidsvalgte, lokale fagforeninger/afdelinger samt arbejdsgivere.

Økonomiske konsekvenser: Det vil bero på de konkrete aftaler. Samfundsøkonomisk vil reguleringsordningen på sigt udligne evt. økonomiske konsekvenser.



Større lokal helhedstænkning



- Aftaler om lokale løn og vilkår på arbejdspladserne vil kunne øge gennemsigtigheden af løndannelsen via lokale aftaler med åbenhed om prioriteringer og valg, der er knyttet tæt op på de konkrete udfordringer og ønsker på arbejdspladserne

Proportionalitet Legitimitet



- Det vil styrke de lokale forhandlinger, det fælles ansvar og sammenhængen mellem løndannelsen, øvrige vilkårelementer og de konkrete lokale udfordringer, og hermed kunne skabe øget opbakning og forståelse for løndannelsen

Tilpasning



- Lokale aftaler vil kunne prioritere lokale tilpasninger til specifikke behov, herunder ift. rekruttering og fastholdelse samt samfundsudvikling mv.

Opgaveløsning



- Giver styrket muligheder for at lønstrukturerne og øvrige vilkår kan justeres i lyset af opgaveløsningen



Tema: Lokal løn & lokale forhandlinger

Styrkede lokale forhandlere - Et forbedret og ligeværdigt lønsystem

Beskrivelse af redskab:

- Udviklingsfonden udvides bl.a. med det formål at styrke parternes respektive lokale forhandlere mhp at skabe en mere velfungerende lokal løndannelse. Indsatserne udvikles af de respektive parter ift. målgruppen og målgruppens behov
- KL og de respektive organisationer i lokallønsaftalerne styrker fælles kommunikation om lokalløn – intentioner og muligheder mhp at skabe fælles ejerskab til en aftalt styrkelse af lokalløns funktionalitet

Fordele: Det vil understøtte mere konstruktive forhandlinger og styrke ligeværdigheden lokalt. Det vil medvirke til en styrkelse af de lokale forhandlinger, det fælles ansvar og sammenhængen mellem løndannelsen og de lokale prioriteringer og udfordringer. Parterne har ikke i en lang årrække lavet fælles initiativer vedrørende lokal løn, og en fælles indsats vil derfor være med til at understøtte/kickstarte lokal løn lokalt med afsæt i et styrket fælles ejerskab og vilje til at fremme udviklingen og anvendelsen af lokale løn.

Ulemper: Ingen.

Økonomiske konsekvenser: Ingen. Der vil i den samlede ramme skulle prioriteres midler til udvikling af udviklingsfonden



Tema:

Styrkede lokale forhandlere - Et forbedret og ligeværdigt lønsystem



Proportionalitet

Legitimitet



- Det vil skabe øget opbakning til lokal løn, og øge ejerskabet både centralt og lokalt til udvikling af lokal løn
- Det vil kunne understøtte bedre og mere konstruktive forhandlinger lokalt

Tilpasning



- Det vil understøtte en styrkelse af kompetencer og viden blandt de lokale forhandlere, og vil kunne give mere konstruktive forhandlinger, og styrke indgåelse af aftaler der håndterer lokale prioriteringer og udfordringer, herunder fx rekruttering og fastholdelse

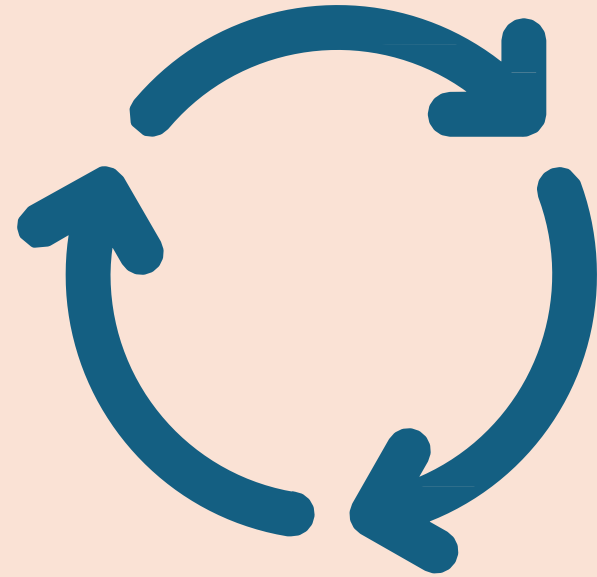
Opgaveløsning



- Giver styrket muligheder for at lønstrukturerne kan justeres i lyset af opgaveløsningen



Garantier





Et nyt lokallønsløfte

Beskrivelse af redskaber

- Et nyt lokallønsløfte skal:
 - Sikre at ingen sakker agterud (se særskilte beskrivelser)
 - Styrke incitamentet til anvendelse af lokal løn – både nye og ”gamle” midler (se særskilte beskrivelser)
 - Sikre at midler til lokal løn afsat i rammen er varigt tilstede og anvendes til varige lønforbedringer (ikke engangstillæg)

Redskaberne indebærer bl.a. behov for tilpasninger/justeringer af de nuværende garantiordninger



Et nyt lokallønsløfte - ingen sakker agterud

Beskrivelse af redskaber:

- Der aftales et "lokallønsløfte" på gruppeniveau, så ingen sakker agterud (se også særskilte plancher)
- Reallønnen udvikles og forbedres for alle – reallønstabt fra 2022 er endnu ikke indhentet
- Reguleringsordningen sikre at lønudviklingen i kommunerne reelt følger den private lønudvikling
- Der skal lokalt understøttes en lønudvikling for alle. Det er ikke hensigten, at ansatte skal blive på grundløn eller lønmæssigt stå stille i et længerevarende ansættelsesforhold. Der skal være fokus på kriterier, der understøtter bidrag ind i den samlede opgaveløsning

Fordele: Det er afgørende for opbakningen til en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse både centralt og på de enkelte arbejdspladser, at der aftales strukturer der sikrer, at ingen sakker agterud. Herved imødegås strukturer og praksisser, hvor bestemte grupper, formål mv. vedvarende favoriseres. Det er også afgørende ift. at styrke incitamentet til at åbne op for afsættelse af flere midler til lokalløn.

Økonomiske konsekvenser: Ingen, men det vil have betydning for den aftalemæssige prioritering af, hvordan den samlede økonomiske ramme skal anvendes.



Et nyt lokallønsløfte - ingen sakker agterud

Transparens



Proportionalitet
Legitimitet



- Afgørende for løndannelsens legitimitet, at ingen grupper sakker agterud, og at reallønnen udvikles ved OK26, således at reallønstabt fra 2022 indhentes
- Det sikres, at lønudviklingen i kommunerne samlet set reelt følger den private lønudvikling.

Tilpasning



- Et lokallønsløfte vil styrke mulighederne for afsættelse af midler til lokal løn, og hermed styrke mulighederne i den enkelte kommune til at skabe bedre sammenhæng ift. markedstilpasning og samfundsudviklingen, herunder fx ændringer af kompetencer og teknologisk udvikling. Det vil styrke den strategiske anvendelse af lokal løn
- Udformningen af lokallønsløftet har betydning for, hvorvidt lokallønsmidlerne i den enkelte kommune på den korte bane vil være bundet til udvikling af løndannelsen indenfor de pågældende grupper
Når lønudviklingen samlet set reelt følger den private lønudvikling bevares kommunernes muligheder for fortsat at være et attraktivt arbejdsmarked, der kan tiltrække og fastholde arbejdskraft

Opgaveløsning



- At ingen grupper sakker agterud har positiv betydning for de ansattes motivation og produktivitet



Tema: Garantier

Et nyt lokallønsløfte - ingen sakker agterud (1)

Beskrivelse af redskab:

- Den nuværende gennemsnitslønngaranti reguleres i dag med 72 pct. af den evt. aftalte forlodsfinansiering
- I et nyt lokallønsløfte kan de 72% øges for at styrke incitamentet til øget anvendelse af lokal løn
- Ifm. et styrket lokallønsløfte, hvor de 72% øges vil der samtidig kunne ses på sammensætning af lokallønsgarantigrupper
- Løftet kan kombineres: Såfremt der i kombination med afsættelse af forlodsfinansiering ved organisations-forhandlingerne, afsættes midler til tværgående forlodsfinansiering, herunder evt. formålsbestemt til forandringer mv., vil det med FF kunne aftales, at de tværgående midler kan have en lavere garantiprocent for alle end midler afsat ved organisationsforhandlingerne
- En øget anvendelse af lokal løn vil hovedsageligt skulle ske via forlodsfinansiering aftalt ved organisationsforhandlingerne

Fordele: Et nyt lokallønsløfte vil styrke incitamentet til at afsætte nye midler til lokal løn, og det vil styrke opbakningen til lokal løn ved at sikre, at ingen grupper kommer til at sakke agterud. Justeringer af indholdet i løftet vil have konsekvenser for incitamentet, og vil også skulle ses i sammenhæng med muligheden for at kunne aftale et "risikotillæg"/"motivationsomregningsfaktor" ved organisationsforhandlingerne. Opgørelse af "løftet" sker på landsplan, og påvirker derfor ikke umiddelbart de lokale prioriteringer og aftaler, idet der dog med et fælles "løfte" sættes en retning for at ingen grupper skal sakke agterud.

Økonomiske konsekvenser: Ingen. Finansieres indenfor den aftalte ramme.



Tema: Garantier

Et nyt lokallønsløfte - ingen grupper sakker agterud (2)

- *Nulstilling af indekset*

Beskrivelse af redskab:

- Det nuværende indeks i gennemsnitsløngarantien er med start november 2004.

Den nuværende gennemsnitsløngaranti har således i dag meget begrænset værdi, da der for de fleste løngarantigrupper er stor forskel mellem den faktiske- og garanterede lønudvikling. Det skyldes bl.a., at den seneste aftalte forlodsfinansiering fandt sted for 15 år siden - ved OK08 (1. april 2010)

- Siden 2010 er udviklingen af lokallønsandelen af den samlede løndannelse gået i stå
- Der er i dag op til 20 pct.points forskel mellem den garanterede og faktiske lønudvikling for nogle løngarantigrupper
- Ved at nulstille indekset styrkes incitamentet ved organisationsforhandlingerne til at forlodsfinansiere midler til lokalløn (nye penge)



Et nyt lokallønsløfte - ingen grupper sakker agterud (1 og 2)

Transparens



Proportionalitet

Legitimitet



- Afgørende for opbakningen til løndannelsen, at ingen grupper sakker agterud

Tilpasning



- Løftet giver incitament til øget lokal løndannelse, og hermed styrkede muligheder for lokale tilpasninger af løndannelsen.
- Opgørelse af "løftet" sker på landsplan, og påvirker derfor ikke umiddelbart de lokale prioriteringer og aftaler, idet der dog med et fælles "løfte" sættes en retning for at ingen grupper sakker agterud
- Udmøntningen af "løftet" centralt i de pågældende organisationers aftaler vil, som andre centralt aftalte forbedringer, kunne påvirke de lokale prioriteringer og aftaler.

Opgaveløsning



- Styrkede muligheder for at understøtte opgaveløsningen lokalt, idet løftet kun indirekte vil kunne påvirke de aftalte prioriteringer i den enkelte kommune



Tema: Garantier

Et nyt lokallønsløfte – ingen grupper sakker agterud - *Tættere på de lokale parters prioriteringer (3)*

Beskrivelse af redskab:

- Et styrket lokallønsløfte vil kunne ske tættere på kommunen – og hermed sikre bedre sammenhæng i forhold til de lokale parters prioriteringer i den enkelte kommune
- Lokallønsløftet opgøres og udmøntes i den enkelte kommune fremfor på landsplan
- Det vil styrke sammenhængen mellem de lokale parters prioriteringer i den enkelte kommune og et lokallønsløfte der styrker incitamentet bredt blandt parterne til anvendelse af lokal løn
- Løftet opgøres ved udløb af overenskomstperioden ift. en række garantigrupper i den enkelte kommune. Evt. udmøntning af midler fra løftet udmøntes lokalt i kommunen ved afsættelse af nye midler til lokal løn til de pågældende grupper, der ligger under. Udmøntningen af midler aftales af de pågældende lokale parter
- Der kan være behov for tilpasninger/justeringer af de nuværende garantigrupper i gennemsnitsløngarantien

Fordele: Et nyt lokallønsløfte vil styrke incitamentet til at afsætte nye midler til lokal løn, og det vil styrke opbakningen til lokal løn ved at sikre at ingen grupper kommer til at sakke agterud. Ved at ændre opgørelse af "løftet" til at ske i den enkelte kommune fremfor på landsplan sikres en tættere sammenhæng mellem det centrale hensyn om, at ingen grupper via løftet sakker agterud og så de aftalte prioriteringer i den enkelte kommune.

Økonomiske konsekvenser: Såfremt den enkelte kommune ikke opfylder løftet vil det formentlig kunne medføre en merudgift for kommunen. Samfundsøkonomisk vil reguleringsordningen på sigt udligne evt. økonomiske konsekvenser.



Et nyt lokallønsløfte – ingen grupper sakker agterud – lokallønsløfte der er tættere på kommunen (3)

Transparens



- Ved at opgøre løftet i den enkelte kommune sikres øget gennemsigtighed ift aftalte prioriteringer

Proportionalitet Legitimitet



-

Tilpasning



- Løftet giver incitament til øget lokal løndannelse, og hermed styrkede muligheder for lokale tilpasninger af løndannelsen.
- Afhængig af udformningen af løftet, vil det kunne mindske rummet for prioriteringer lokalt.

Opgaveløsning



- Styrkede muligheder for at understøtte opgaveløsningen lokalt særligt indenfor garantigrupper



Ingen grupper sakker agterud – Øget arbejdsgiveransvar og udenfor reguleringsordningen (4)

Redskabsbeskrivelse: Øget arbejdsgiveransvar i forhold til gennemsnitsløngarantien

Baggrund: I den gældende gennemsnitsløngaranti fremgår, at hvis den faktiske gennemsnitsløn for grupper er under den aftalte løngaranti, foretages en opfyldning op til løngarantien. Dvs. til den løn, som gruppen som minimum er sikret. Midler til opfyldning har hidtil været afsat forlods af den samlede ramme eller af reguleringsordningen.

Det er således alle organisationer (fællesskabet), der gennem en lavere ramme eller mindre udmøntning fra reguleringsordning, der ved den kommende overenskomstforhandling finansierer, at grupper ikke har opnået den aftalte løngaranti. Det er imidlertid arbejdsgiver som er ansvarlig for, at garantien ikke er opfyldt, da de ikke har anvendt de fodsloidsfinansierede midler til de pågældende grupper. Det bør derfor være arbejdsgiver som finansierer den manglende udmøntning af midler og ikke andre organisationer. Denne finansiering skal holdes uden for reguleringsordningen.

Fordele: Den lokale løndannelses vil opleves som mere retfærdigt, da fællesskabets lønudvikling ikke påvirkes negativt af, at arbejdsgiver ikke har levet op til sine forpligtelser om at sikre den aftalte løngaranti til grupper med forlodsfinansiering.

Økonomiske konsekvenser: Forslaget har ingen økonomiske konsekvenser for arbejdsgiver, hvis arbejdsgiver overholder sine forpligtelser.



Ingen grupper sakker agterud – Øget arbejdsgiveransvar og udenfor reguleringsordningen (4)

Transparens



At fællesskabet ikke betaler for, at arbejdsgiver ikke udmønter aftalte lokallønsmidler til relevante grupper
skaber mere transparens i løndannelse

Proportionalitet Legitimitet



At fællesskabet ikke betaler for at arbejdsgiver ikke udmøntet lokallønsmidler til de relevante grupper
skaber mere retfærdighed i løndannelse

Tilpasning



Redskabet skaber incitament til de relevante grupper opnår lønstigninger og gennemsnitsløngarantien
ikke kommer i spil. Derved kommer skabes et bedre rum for at tilpasninger i den lokale løndannelse.

Opgaveløsning





Tema: Garantier

Et nyt lokallønsløfte - styrke incitamentet til anvendelse af lokal løn – *sikkerhed for at kommuner prioriterer lokal løn (1)*

Beskrivelse af redskab:

- Et styrket lokallønsløfte vil skulle ske i sammenhæng med en fortsat styrkelse af den enkelte kommunens incitament til at anvende penge til lokal løn.
- Et styrket lokallønsløfte består i den sammenhæng af to ben:
 1. En fortsat udmøntningsgaranti, der sikre at den enkelte kommune anvender forlodsafsatte midler til lokal løn. For at skabe øget incitament til at afsætte forlodsafsatte midler til lokalløn ved organisationsforhandlingerne opgøres og udmøntes garantien i kar. Evt. midler afsat til tværgående forlodsfinansiering af lokal løn kan som noget nyt evt. aftales opgjort samlet i den enkelte kommune. Der vil evt. skulle etableres en administrativ håndtering af opgørelsen i den enkelte kommune
 2. Øget transparens om de økonomiske rammer, tilbageløb og flow lokalt. (Se redskaber om statistik)

Fordele: Kommunernes incitament fastholdes ift. at anvende de aftalte nye midler til lokal løn, og tidligere erfaringer i evt. spekulation for at opnå økonomiske besparelser imødegås. Udmøntningsgarantien skal fortsat afspejle mulighederne i organisationsforhandlingerne til at kunne aftale forskellige prioriteringer af midler til udvikling af lokal løn. Det er således afgørende for at sikre et incitament til udvikling af lokal løn. En øget transparens vil endvidere styrke de lokale parterers ligeværdighed og indsigt i anvendelsen af lokallønsmidler – både ift. nye og ”gamle” midler – i den enkelte kommune.

Økonomiske konsekvenser: Ingen



Et nyt lokallønsløfte - styrke incitamentet til anvendelse af lokal løn – *sikkerhed for at kommuner prioriterer lokal løn (1)*

Transparens



- En øget fælles indsigt i de økonomiske rammer, tilbageløb og flow lokalt vil styrke gennemsigtigheden i løndannelsen

Proportionalitet Legitimitet



- Afgørende for opbakningen til lokal løn, at der er sikkerhed for at midlerne udmøntes og anvendes
- Styrket indsigt i de økonomiske rammer, tilbageløb og flow lokalt vil skabe større ligeværdighed og opbakning til løndannelsen lokalt

Tilpasning



- Sikkerhed for udmøntning og anvendelse af midler til lokal løn styrker incitament til øget lokal løndannelse, og hermed styrkede muligheder for lokale tilpasninger af løndannelsen
- Udmøntningsgarantien begrænser i et vist omfang tilpasningsmulighederne i den enkelte kommune, men når midlerne er udmøntet gælder garantien ikke længere

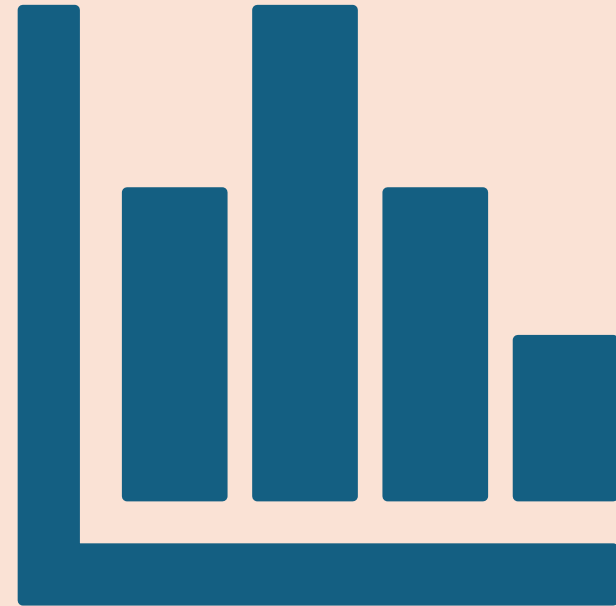
Opgaveløsning



- Styrkede muligheder for at understøtte opgaveløsningen lokalt. Ifm. udmøntning af nye midler er de styrkede muligheder begrænset til de enkelte "kar" i garantien



Statistik





Et bedre og styrket statistikgrundlag

Beskrivelse af redskab: Lige adgang til data og lønoplysninger og et bedre og styrket statistikgrundlag. Eksempelvis i forhold til

1. Økonomi

- Et forbedret grundlag for at skabe fælles viden lokalt om de økonomiske rammer og økonomiske flow
- Det lokale råderum

2. Et styrket statistiksamarbejde

- På flere niveauer – centralt og lokalt

Baggrund: En mere velfungerende løndannelse forudsætter en styrket og ligeværdig adgang til data og oplysninger om løn og økonomi – centralt og lokalt. I dag er der ubalance i adgang til data og lønoplysninger, og der er forskel i det materiale organisationerne og tillidsrepræsentanterne modtager.

Fordele: Fordelene med et bedre og styrket statistikgrundlag er eksempelvis:

- Åbenhed/transparens om aftalte lønninger, lønudvikling, midler til lokal løn og anvendelsen heraf mv.
- Færre fortolkningsudfordringer og uenigheder i opgørelser
- Et fælles grundlag der kan understøtte parternes forhandlinger og drøftelser af lønstrukturer, lønpolitik mv.
- Større ligeværdighed i drøftelser, forhandlinger mv.

Ulemper: Det er ikke entydigt og/eller objektivt hvordan statistik bør opgøres og afgrænses. Eventuelle afgrænsninger af det statistiske grundlag risikerer at overse eller overskygge væsentlige nuancer. Der bør også være et særligt fokus på om mindre grupper kan blive overset.

Økonomiske konsekvenser: Ingen



Et bedre og styrket statistikgrundlag

Transparens



Et bedre og styrket statistikgrundlag vil fx kunne øge transparensen og bl.a. medvirke til at skabe tydelighed i løndannelsen.
Øget digitalisering og fælles standarder for hvordan de lokale parter udveksler data vil skabe et bedre og mere gennemsigtig grundlag for drøftelser af lokal løn

Hertil vil det også kunne skabe et bedre fundament for fælles indsigter og observationer.

**Proportionalitet
Legitimitet**



Lige adgang til et bedre bedre statistikgrundlag vil styrke legitimitet blandt parterne

Tilpasning



Bedre statistikgrundlag mv. vil i højere grad kunne understøtte tilpasningsdygtigheden

Opgaveløsning





Central løn





Tema: Central løn

Pulje til særlig indsats på tværs af faggrupper

Beskrivelse af redskab: Centrale puljer til særlige formål/indsatser på tværs af faggrupper.

Baggrund: I velfærdssamfundet er der forskellige områder – herunder geografisk – og grupper af borgere/børn, som har brug for et *særligt* løft af faglighed og kvalitet, og hvor rekruttering af de rette medarbejdere er en udfordring. Det kan eksempelvis være i udsatte boligområder, børn med særlige behov og lignende. Her er løn et værktøj til at forbedre rekrutteringsmuligheder og løfte kvaliteten. Puljer kan benyttes til løft af disse særlige områder og dække på tværs af faggrupper på området.

Fordele: Når det går på tværs af faggrupper understøtter det en helhedsorienteret tilgang

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser:



Tema: Central løn

Pulje til uddannelsesdækning

Beskrivelse af redskab: Centrale puljer til løft af uddannelsesniveau og dermed uddannelsesdækning

Baggrund: På tværs af velfærdsområder er uddannelsesdækning og kompetenceudvikling en ambition. Løn kan og skal være en motiverende faktor for uddannelse gennem hele livet. Udvikling af karriereveje tæt på borgerne for både kvalitet, rekruttering og fastholdelse er altafgørende. Der kan derfor afsættes centrale puljer til at understøtte en lønudvikling, der løfter fagligheden.

Fordele: Understøtter både arbejdsgivere og lønmodtagere

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser:



Tema: Central løn

Centrale puljer der understøtter ligeløn

Beskrivelse af redskab:

En pulje der kan understøtte ligeløn for at sikre retfærdighed og dermed bæredygtighed i løndannelsen

Baggrund:

En *bæredygtig* og fleksibel løndannelse forudsætter, at der ikke er strukturelle skævheder i løndannelsen som udfordrer legitimiteten.

Lønstrukturkomiteen konstaterede bl.a. at offentlige faggrupper med mange kvinder aflønnes lavere end faggrupper med mange mænd. Det er fortsat en udfordring på både det individuelle og kollektive niveau og omfatter flere forskellige faggrupper.

En central ligelønspulje vil kunne afhjælpe strukturelle skævheder der skaber ligelønsproblemer på det offentlige arbejdsmarked.

Fordele:

Skaber bæredygtighed og legitimitet i løndannelsen.

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser:



Tema: Central løn

Emne: Lønstigninger i kroner og ikke procenter

Beskrivelse af redskab: Ved de generelle forhandlinger aftales der lønstigninger i kroner og ikke procenter. Det kan også være andre modeller fx hvor kroner og procenter kombineres.

Baggrund: De aftalte fordelinger af lønmidlerne har bidraget til at øge lønforskellen mellem personalegrupper. Lønstigninger i procenter har bl.a. tilgodeset de højestlønnede.

Fordele: Lønstigninger i kroner vil kunne medvirke til, at spændet mellem lavtlønnede og højtlønnede ikke øges over tid., og er dermed et effektivt redskab, hvis uligheden skal imødegås.

Ulemper: For nogle grupper vil lønstigninger i kroner blive opfattet som værende en forringelse i forhold til tidligere forlig.

Økonomiske konsekvenser: Ingen



Tema:

Emne



**Proportionalitet
Legitimitet**



Kan være med til at understøtte at lønudviklingen fremadrettet bliver lettere forståelig.
Modvirker desuden tendensen om at uligheden forstærkes ved hver overenskomstfornyelse.

Tilpasning



Opgaveløsning





Tema: Central løn

Emne: Prioritering af midler til særlige formål (formålspuljer)

Beskrivelse af redskab: Der kan ved de generelle forhandlinger prioriteres midler til særlige formål. Puljerne kan både forhandles og udmøntes centralt og/eller lokalt. Der kan etableres puljer til særlige formål, f.eks.

- Lavt- og ligeløn,
- fastholdelse og rekruttering,
- reallønssikring af udvalgte grupper under et defineret lønniveau,
- uligheder i pension og deraf afledte forsikringsordninger,
- uddannelse- og kompetenceløft,
- særlige geografiske udfordringer

Baggrund: Der er brug for en stærk solidaritet ved de centrale lønforhandlinger. Prioriteret anvendelse af lønmidler giver mulighed for løbende at tilpasse lønstrukturerne eller andre emner efter bestemte formål

Fordele:

- De centrale parter kan løbende justere og prioritere midler til særlige emner/grupper/formål mv.

Ulemper:

- Særlige formålspuljer kan opfattes som uretfærdige og illegitime blandt de grupper, der ikke får del i dem
Potentielt kan det skabe et negativt incitament til at tilgodese grupper, der er blevet særligt prioriteret centralt

Økonomiske konsekvenser: Ingen



Tema:

Emne

Transparens



Puljer mv. vil fremstå som delelementer af et overenskomstforlig, hvilket der vil blive kommunikeret ud om af parterne.
Der vil således være transparens om prioriteringen af lønmidler til bestemte formål mv.

**Proportionalitet
Legitimitet**



Tilpasning



Strukturelle udfordringer (også udover løn) kan løbende tilpasses og justeres

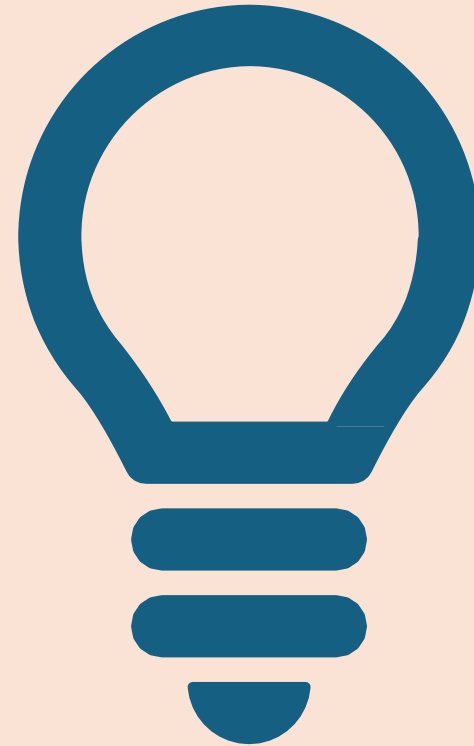
Opgaveløsning



Vil kunne understøtte opgaveløsningen i større eller mindre grad afhængig af udformning på en pulje



Organisationspuljer





Tema: Organisationspuljer

Plads til udvikling af forskellige lønmodeller

Beskrivelse af redskab:

- Der skal i rammen og ved forhandling sikres mulighed for udvikling af de enkelte overenskomster - lønmodeller ift. konkrete udfordringer – fx tilpasning til nye uddannelse, etablering af nye stillingstyper, understøtte rekruttering og fastholdelse, særlige opgaver, sikring af at ingen sakker agterud, osv.
- Der kan ved organisationsforhandlingerne konkret aftales afsat forskellige størrelse på midler til lokal løn. I den forbindelse og i sammenhæng med den konkrete udformning af lokallønsgaranti kan aftales et ”risikotillæg”/”motivations-omregningsfaktor”. Et sådant tillæg/omregningsfaktor aftales ved FF-bordet

Fordele: Øger muligheden for tilpasning af løndannelsen indenfor det enkelte overenskomstområde til ændringer i samfundet og samfundsudviklingen. Desuden vil det forbedre mulighederne for at differentiere i lønstrukturerne indenfor de enkelte organisationsaftaler i forhold til konkrete og strukturelle udfordringer. Øget ny finansiering af lokal løn vil endvidere kunne styrkes ved at øge incitamentet til afsættelse af nye midler ved organisationsbordene til lokal løn.

Ulemper: Anvendelse af ”risikotillæg”/”motivations-omregningsfaktor” giver en økonomisk tilskyndelse til organisationsaftaler, der styrker fleksibiliteten i løndannelsen via afsættelse af nye midler til lokal løn, og med den risiko dette måtte indebære ift. at midlerne flyder ud af organisationsaftalen.

Økonomiske konsekvenser: Ingen. Der vil dog som led i prioriteringen af den samlede ramme skulle prioriteres midler til organisationsforhandlingerne, herunder til prioritering af lokal løn.



Plads til udvikling af forskellige lønmodeller

Transparens 	• Der skabes en tættere og tydeligere sammenhæng mellem den enkelte organisationsaftale og de konkrete udfordringer og tilpasningsbehov
Proportionalitet Legitimitet 	• En større opmærksomhed på den samlede lønpakke for de enkelte personalegrupper, som har stor betydning ifm. stillingtagen og opbakning • Bedre og tættere sammenhæng mellem de ansattes kvalifikationer, indsats, ansvar mv., samt mulighed for hensigtsmæssig sammenhæng i lønstrukturerne på områder, hvor der er et parallel arbejdsmarked • Skabe bedre sammenhæng mellem udvikling af lokal løn og de konkret aftalte lønmodeller
Tilpasning 	• Tilpasser lønstrukturerne i den enkelte overenskomst ift. samfundsudvikling og marked – fx højere startløn, slutløn, anvendelse af forskellige grundlønssatser, der aftales lokalt, særlige opgaver, nye kompetencer/uddannelser, karrierestillinger • Kan afhængig af indretning af lønmodel og afsættelse af nye midler til lokal løn give større lokale aftale- og tilpasningsmuligheder
Opgaveløsning 	• Giver styrket muligheder for at lønstrukturerne kan justeres i lyset af opgaveløsningen, og også lokalt ved at fremme mulighederne for at afsætte nye midler til lokal løn • Justering af lønpakkerne ved de centrale forhandlinger giver kun i begrænset omfang mulighed for at tage højde for lokale og individuelle forhold



Tema: Organisationspuljer

Mindre automatik med mulighed for udvikling af lønmodeller

Beskrivelse af redskab:

- Der kan aftales kortere anciennitetsforløb i overenskomsterne. Midlerne omprioriteres til udvikling af lønmodellerne på de pågældende områder. Midlerne kan også konverteres til lokalløn ved at der aftales et "risikotillæg"/"motivations-omregningsfaktor"
- Der kan aftales afkøb af centrale tillæg i overenskomsterne. Midlerne omprioriteres til udvikling af lønmodellerne på de pågældende områder. De frigjorte midler kan også aftales konverteret til lokalløn ved at der aftales et "risikotillæg"/"motivations-omregningsfaktor"
- Et sådant tillæg/omregningsfaktor aftales ved FF-bordet
- De afsatte 3-partsmidler til udmøntning ved OK26 anvendes til en styrkelse og udvidelse af tværgående forlodsafsatte midler til lokal løn. Midlerne vil således styrke lokal forankring og løsninger af konkrete udfordringer

Økonomiske konsekvenser: Ingen.



Mindre automatik med plads til udvikling af lønmodeller

Transparens



- En øget frirum til styrkelse af den lokale løndannelse vil øge transparens, og medvirke til at skabe tydeligere og direkte sammenhæng mellem løn, opgaver, ansvar, kompetencer mv.
- Udvikling af lønmodellerne ift. aktuelle udfordringer og behov vil styrke transparens og indsigt i løndannelsen

Proportionalitet Legitimitet

- Det vil understøtte organisationernes incitament og opbakning til at fremme anvendelsen og udviklingen af lokal løn
- Løbende udvikling af lønmodellerne ift. aktuelle udfordringer og behov vil øge forståelsen og opbakningen til løndannelsen
- Uønsket ændring i balancer og hensyn i udviklingen af centrale og lokale tillæg vil kunne påvirke opbakningen og legitimiteten til løndannelsen i den enkelte organisation

Tilpasning



- Det vil styrke mulighederne og rummet for at kunne aftale lokale tilpasninger til specifikke behov, herunder ift. rekruttering og fastholdelse samt samfundsudvikling mv., samt styrke mulighederne for udvikling af lønmodellerne ift. aktuelle udfordringer og behov

Opgaveløsning



Giver styrket muligheder for at lønstrukturerne kan justeres i lyset af opgaveløsningen lokalt, og vil kunne påvirke motivationen og produktiviteten hos de ansatte i så vel positiv som negativ retning



Tema: Organisationspuljer

Emne: Organisationspuljer mv. kan knyttes til og udmøntes gennem rammeaftale om virksomhedsoverenskomster

Beskrivelse af redskab: De enkelte organisationer kan afsætte midler til udmøntning ved lokalt indgåede virksomhedsoverenskomster. Der kan medfølge en garanti for udmøntning, hvis puljerne eksempelvis ikke anvendes lokalt.

Baggrund: Den lokale løndannelse er i dag centreret om mulighederne for at aftale lokale løntillæg eller engangsvederlag som honorering for særlige indsatser. Der findes imidlertid også muligheder for at regulere en række andre forhold gennem lokale aftaler. Det gælder for eksempel vilkår omkring arbejdstid og seniorer, lokale indsatser for rekruttering og fastholdelse (for eksempel af elever efter endt uddannelse) eller indsatser, der styrker anvendelse af ny teknologi og understøtter kompetenceudvikling.

Ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kan hele eller dele af de centralt indgåede overenskomster og aftaler fraviges. Med henblik på at understøtte en mere helhedsorienteret tilgang til løndannelsen tilpasset lokale behov kan rammeaftale om virksomhedsoverenskomster bringes i anvendelse inkl. centralt afsatte midler.

Det vil fx kunne indebære, at procedurebestemmelser om bl.a. den årlige lønforhandling, fastlæggelse af tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger, samt vurdering af den ansattes lønforhold ved lønforhandlingen fastlægges eller udfyldes i organisationsaftaler mv.

Fordele: Organisationspuljer kan være med at understøtte, at der i højere grad bliver muligt/ønskes at etablere gode lokale og tilpasset aftalevilkår. Tilpasset bestemmelser mv. på baggrund af ønsker for hhv. arbejdsgiver og faglige organisationer, kan også være med til at skabe attraktive arbejdspladser med

Ulemper: Kan indebære en vis risiko for at varierende lokale regelsæt bliver vanskeligere at administrere, herunder øget ressourcetræk

Økonomiske konsekvenser: Afhænger af selve udformningen for redskabet.



Organisationspuljer mv. kan knyttes til og udmøntes gennem rammeaftale om virksomhedsoverenskomster

Transparens



Tværgående og lokale aftaler kan være med til at øge gennemsigtigheden om ansættelsesvilkår mv.

Proportionalitet

Legitimitet



Styrker de lokale parter legitimitet og ansvar for sammenhæng mellem løndannelse og øvrige aftaleelementer, herunder håndtering af lokale udfordringer.

Tilpasning



Det vil andet lige kunne gøre løndannelsen mere tilpasningsdygtig ift. lønstrukturer, ændringer på arbejdsmarkedet mv. Herudover vil det være muligt at kombinere forskellige elementer af løndannelsen.

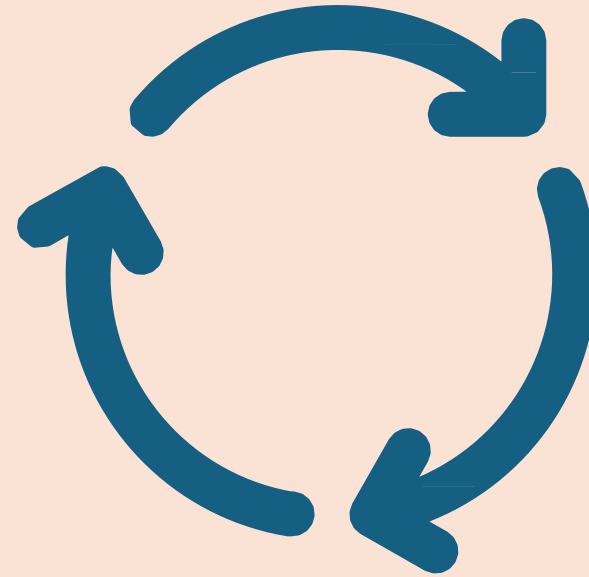
Opgaveløsning



Afhængig af eventuelle aftaler, vil det indebære forskellige incitamenter til at understøtte adfærd,



Reguleringsordning



Tema: Reguleringsordning

Reguleringsordningen

Beskrivelse af redskab:

Ved positive udmøntninger fra reguleringsordningens ændres udmøntningsprocenten fra 80 pct. til 100 pct., og differencen anvendes til særlige formål, som parterne har aftalt ved OK-fornyelsen.

Baggrund: Skabe et nyt rum for prioritering af særlige formål

Fordele: Det muliggør, at der kan findes midler til særlige formål, uden at det sker på bekostning af andre, og at det fortsat er indenfor forudsætningen om parallel lønudvikling

Ulemper: Fjerner fokus fra reguleringsordningen som bare en mekanisme.

Økonomiske konsekvenser: Større ramme, men fortsat parallelitet



Tema: Reguleringsordning

Reguleringsordningen

Beskrivelse af redskab: Aftale om midler til særlige indsatser skal holdes uden for reguleringsordningen.

Baggrund: Der er behov for at tilgå princippet om at al lønudvikling indgår i reguleringsordningen mere fleksibelt, jf. også principperne fra 3-partsaftalen om løn til udvalgte offentlige grupper fra december 2023

Fordele:

Muliggør at nogle kan løftes ekstraordinært, uden den samtidige fortælling om, at andre får mindre

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser: Større samlet lønudvikling i kommuner og regioner. Men er parallelitet i lønudviklingen reelt så fintmasket, som man ideelt kunne ønske, jf. fx diskussionen om værdien af fritvalgslønkontoen på den del af arbejdsmarkedet, der ikke er omfattet af FH-DA overenskomster



Tema: Reguleringsordning

Reguleringsordningen

Beskrivelse af redskab: Negative udmøntninger fra reguleringsordningen skal først modregnes i eventuelle aftalte midler til lokal løndannelse (forlodsfinansiering) og dernæst eventuelle midler afsat til særlige formål. Først derefter kan der evt. ske modregning i de aftalte generelle lønstigninger.

Baggrund: Skabe sikkerhed for, at såfremt de forudsætninger, som parterne har aftalt enten lokal løn eller puljer til særlige formål under, ikke holder, holdes de aftalte generelle lønstigninger i videst muligt omfang skadesløse

Fordele: Skaber øget tryghed ved afsættelse af midler til lokal løn/puljer til særlige formål

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser: Ingen



Lokale prioriteringer holdes uden for reguleringsordningen

Beskrivelse af redskab:

Kommunerne kan jf. bilag A i Fællesaftale om lokal løndannelse for det pædagogiske område prioriterer lønstigninger gennem effektiviseringer (jf. punkt B. 8-12). Selvom disse lønstigninger er fuldt finansieret i kommunens budget, så vil disse lønstigninger stadig modregnes i reguleringsordningen. Det foreslås at lokale lønstigninger, som er fuldt finansieret lokalt gennem effektiviseringer i kommunernes budgetter holdes uden for reguleringsordningen.

Baggrund: Lønstigninger givet gennem lokale prioriteringer belaster ikke de offentlige budgetter. Det giver derfor ikke mening at disse lønstigninger efterfølgende modregnes centralt i reguleringsordningen.

Fordele: At pengene holdes uden for reguleringsordningen motiverer i højere grad til at kommuner lokalt prioriterer midler til løn. Det betyder også at alle øvrige kommuner ikke straffes gennem reguleringsordningen, hvis én kommune budgetmæssigt vælger at prioriterer lønstigninger.

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser:



Tema: Reguleringsordningen

Emne: Kobling mellem lønudviklingen i det offentlige og på det private område

Beskrivelse af redskab: Det generelle princip om, at de offentlige og de private lønninger generelt bør følges ad, fastholdes. I dag er der reguleringsordningerne på de tre offentlige arbejdsgiverområder redskabet til dette, og det bør det fortsat være.

Afhængig hvad der aftales/ændres ved løndannelsen både på det offentlige og private område, skal der løbende være opmærksom på om reguleringsordningerne fortsat virker efter hensigten.

Baggrund: De nuværende reguleringsordninger opfylder en række formål og understøtter hensynet til en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den offentlige og private sektor.

Reguleringsordningerne fungerer i dag som et teknisk redskab, og ikke som et politisk redskab til fx prioritering og omfordeling af midler på tværs af faggrupper

Fordele:

Det har sikret en stabilitet i lønudviklingen

- Sikrer at den offentlige sektor ikke sakker bagud lønmæssigt og omvendt ikke løber foran lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Ulemper: Der tages ikke nødvendigvis højde for:

- Variation i lønudviklingen i den private sektor på tværs af forskellige brancher (omsættes til noget ensartet og generelt)
- Der kan være blinde vinkler i statistikken fx aktuel problematik med fritvalg.

Økonomiske konsekvenser: Det vil afhænge af de konkrete aftaler om reguleringsordningen.



Kobling mellem lønudviklingen i det offentlige og på det private område

Transparens



Sikrer transparens mellem lønudviklingen på det offentlige og private område

Proportionalitet

Legitimitet



Det er et afgørende element for legitimiteten, at det offentlige område reelt følger lønudvikling på det private område, og dermed også at lønudviklingen hverken løber foran eller sakker bagefter.

Tilpasning



Opgaveløsning



Understøtter at det offentlige område kan ses som et attraktivt og ligeværdigt arbejdsmarked, og giver dermed også bedre mulighed for at fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere.

Redskabskasse, Akademikerne

Redskabskassen” indeholder en række beskrivelser af mulige redskaber og scenarier for en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i den kommunale sektor.

Redskaberne er ikke parternes fælles bud på løsninger, men en gennemgang af muligheder og scenarier vejret op i mod de fire principper, som blev fastlagt i Lønstrukturkomitéens arbejde hhv. transparens, proportionalitet/legitimitet, tilpasningsdygtighed og understøttelse af opgaveløsningen.

Redskaberne skal ikke ses som et udtryk for færdige løsninger, men som inspiration til de videre drøftelser om den fremtidige løndannelse på det kommunale område.

Redskaberne er udarbejdet i forbindelse med arbejdet i udvalget om veje til mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i den kommunale sektor, der blev nedsat i forbindelse med Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår i den offentlige sektor fra december 2023.

Redskaber

Transparens

- Transparens i forhold til den centrale løndannelse
- Transparens i forhold til den lokale løndannelse
- Opfølgning på lønudviklingen
- Sikring af en vis lønudvikling for alle

Central løn

- Generelle, procentuelle lønstigninger
- Reguleringsordningen sikrer parallelitet mellem den private og den kommunale lønudvikling

Lokal løn

- Lokal løn udmøntes på baggrund af centralt aftalte kriterier
- Procedureaftaler (proces og statistik)
Forbedret funktionalitet
- Gearing af lokale midler
- TR's rolle styrkes

Tema: Transparens

Transparens i forhold til den centrale løndannelse

Beskrivelse af redskab: Midlernes flow fra centrale forlig til budgetterne på den enkelte arbejdsplads tydeliggøres.

Baggrund:

Der opleves en vigende tillid til at der er den tilstrækkelige økonomi til at implementere de centralt aftale forbedringer på den enkelte arbejdsplads og dette skaber et behov for betryggelse/tydeliggørelse af midlernes flow.

Fordele: Skaber større tillid til at økonomien til de aftalte forbedringer er til stede på arbejdspladsen.

Ulemper: Løser ikke evt. økonomiske udfordringer.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning.

Tema: Transparens

Transparens i forhold til den centrale løndannelse

Transparens



- Skaber transparens i forhold til de centrale midlers tilstedeværelse, men ikke i forhold til anvendelsen af midlerne

Proportionalitet Legitimitet



- Legitimerer opfølgningen på de centralt aftalte forbedringer/ændringer

Tilpasning



- -

Opgaveløsning



- Tydeliggør den centrale løndannelses understøttelse af opgaveløsningen gennem rekruttering til den offentlige sektor

Tema: Transparens

Transparens i forhold til den lokale løndannelse

Beskrivelse af redskab: Mulighed for at følge den lokale anvendelse af lønmidler

Baggrund:

- Der er behov for at understøtte tilliden til den lokale løndannelse. Uanset hvordan den lokale løndannelse finansieres, skal de lokale parter kunne følge midlerne, og vi skal kunne følge op på manglende lønudvikling lokalt. (Der følges op på den samlede lønudvikling, opfølgningen finder sted lokalt fremfor gennem garantier).
- Anvendelsen af midlerne opgøres for personale- og stillingskategorier på arbejdspladsniveau /afdelings-/institutionsniveau ud over på kommuneniveau i §3 i statistikaftalen, så der er transparens mellem institutioner.

I dag opgøres tillæg på lokale og centrale tillæg i statistikken (§3 stk. 2). En måde at følge de nye midler på er ved at sondre mellem den lokale tillægsmasse og nye tillæg. Dvs. centrale tillæg, lokale tillæg og en yderligere kolonne med lokale tillæg som er trådt i kraft inden for de seneste løbende 12 mdr. (Det kan KRL godt- men det kræver et udviklingsarbejde).

Fordele: Skaber transparens i forhold til midlernes anvendelse- eller manglende anvendelse.

Ulemper: Tydeliggør prioriteringen af anvendelsen af midler og det kan påvirke motivationen

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning

Tema: Transparens

Transparens i forhold til den lokale løndannelse

Transparens



- Skaber transparens i forhold til anvendelsen af lokal løndannelse.
-

Proportionalitet Legitimitet



- Styrker den lokale løndannelses legitimitet gennem transparens

Tilpasning



- Tydeliggør tilpasningen af den lokale løndannelse

Opgaveløsning



- Gode muligheder for at understøtte rekruttering til opgaveløsningen gennem tydelighed om løndannelsen på den pågældende arbejdsplads.

Tema: Transparens

Opfølgning på lønudviklingen

Beskrivelse af redskab: Årlig drøftelse mellem TR og nærmeste ledelse, hvor der drøftes hvordan der skal følges op på lønudviklingen for den pågældende gruppe/ den pågældende medarbejder.

Baggrund: I kølvandet på opgørelse af forbedringen af statistikaftalen, så de lokale tillæg både opgøres som en sum og som summen af tillæg, der er aftalt indenfor de seneste 12 mdr. foretages der en drøftelse mellem TR og nærmeste ledelse af den konstaterede lønudvikling, baggrunden for lønudviklingen og fremadrettede muligheder for yderligere lokal lønudvikling.

Fordele: En drøftelse af baggrunden for lønudviklingen kan fremme forståelsen for prioriteringerne og forbedre tilliden til den lokale løndannelse.

Ulemper: Hvis dialogen ikke opleves som opklarende, svækker den tilliden til den lokale løndannelse.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning.

Tema: Transparens

Opfølgning på lønudviklingen

Transparens



- Skaber transparens i forhold til prioriteringerne af de lokale lønmidler

Proportionalitet Legitimitet



- Kan øge den lokale løndannelses legitimitet /tilliden til den lokale løndannelse gennem transparens i prioriteringerne

Tilpasning



- Tydeliggør tilpasningen af den lokale løndannelse

Opgaveløsning



- Gode muligheder for at understøtte rekruttering til opgaveløsningen gennem tydelighed om løndannelsen på den pågældende arbejdsplads.

Tema: Transparens

Sikring af en vis lønudvikling for alle

Beskrivelse af redskab: De indgåede forlig sikrer en vis lønudvikling til alle.

Baggrund: Bæredygtig løndannelse forudsætter legitimitet, så begge parter kan få forligene stemt hjem.

Det indebærer, at forligene skal sikre en vis lønudvikling til alle i overenskomstperioden.

Det forudsætter også, at der er en sikkerhed for, at de penge, der er i systemet, forbliver i systemet.

Fordele: Skaber tydelighed om forligets værdi.

Ulemper: Hæmmer muligheden for lokalt at prioritere på tværs. Ændringer i medarbejdersammensætning, som påvirker gennemsnitslønnen, kan resultere i udmøntning til "tilfældige" grupper.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning i sig selv.

Tema: Transparens

Sikring af en vis lønudvikling for alle

Transparens



- Betydningen for forlignenes transparens vil afhænge af hvordan lønudviklingen sikres, men som udgangspunkt vil der være transparens i forhold til forligets værdi for den enkelte

Proportionalitet Legitimitet



- Tydelighed om den sikrede lønudvikling skaber legitimitet

Tilpasning



Opgaveløsning



- Løn og lønudvikling er en parameter i den offentlige sektors mulighed for at kunne rekruttere de relevante kompetencer til opgaveløsningen

Tema: Central løn

Generelle, procentuelle lønstigninger

- **Beskrivelse af redskab:** Generelle, procentuelle lønstigninger

Baggrund: Lønstigninger i den offentlige sektor udmøntes procentuelt, således at alle løndelevende der er aftalt i grundbeløb reguleres med samme procentuelle stigning for alle.

Fordele: Sikrer en ligelig procentuel lønstigning til alle

Ulemper: Giver ikke mulighed for lokalt at prioritere lønstigningerne.

Økonomiske konsekvenser: Svarer til rammebelastningen

Generelle, procentuelle lønstigninger

Transparens



- Lønstigningerne er transparente og ens for alle.

Proportionalitet Legitimitet



- Forhandlingsresultaternes værdi for medlemmerne er tydelige og det skaber legitimitet

Tilpasning



- Lønningerne tilpasses til den private lønudvikling via reguleringsordningen, som typisk har været udmøntet som generelle procentuelle lønstigninger.
- Giver ikke mulighed for lokal tilpasning af lønstigningerne

Opgaveløsning



- Transparent lønudvikling muliggør rekruttering til opgaveløsningen gennem et oplyst grundlag

Tema: Central løn

Reguleringsordningen sikrer parallelitet mellem den private og den kommunale lønudvikling

Beskrivelse af redskab: Indeks tilpasses, så de afspejler den faktiske private lønudvikling og dermed reel parallelitet.

Baggrund: Bæredygtighed indebærer at de kommunale lønningerne helt overordnet vokser i samme tempo som de private lønninger. Alternativet er, at det kommunale arbejdsmarked løbende bliver mindre attraktiv, og det er ikke bæredygtigt. Dette er baggrunden for forslag 1, som handler om at formulere en fælles ambition om at ville følge den private lønudvikling og lave en mere specifik beskrivelse af, hvad dette præcis betyder.

Tilpasningen vil, alt andet lige, medføre en snævrere sammenhæng mellem skønnet for reguleringsordningen ved forligsindgåelse og den faktiske udmøntning.

Fordele: Understøtter en bæredygtig lønlønudvikling for den kommunale sektor

Ulemper: -

Økonomiske konsekvenser: Vil afhænge af tilpasningen af indeks

Tema: Central løn

Reguleringsordningen sikrer parallelitet mellem den private og den kommunale lønudvikling

Transparens



- En tydeligere sammenhæng mellem den faktiske lønudvikling og beregningsgrundlaget for reguleringsordningen skaber transparens i forhold til lønudviklingen
- Lønudviklingen er ens for alle

Proportionalitet Legitimitet



- Tættere sammenhæng mellem skøn og faktisk udmøntning, øger forligenes legitimitet

Tilpasning



- Skaber en højere grad af tilpasning til den private lønudvikling

Opgaveløsning



- Vil understøtte at den kommunale sektors lønudvikling følger den private og dermed at rekrutteringen til opgaveløsningen

Tema: Lokal løn

Lokal løn udmøntes på baggrund af centralt aftalte kriterier

Beskrivelse af redskab: De centrale parter aftaler kriterierne for udmøntningen af lokale løn

Baggrund: Det er de lokale parter, som har de nødvendige viden til at sikre at udmøntningen understøtter den konkret rekrutteringsudfordringer og/eller opgaveløsning.

Det er afgørende at de centrale parter intentioner ”siver hele vejen ned til det lokale forhandlingsbord” og ikke udsættes for politisering undervejs. Hvis kriterierne tager afsæt i konkrete opgaver, geografisk afgræsning eller lignende skal det sikres at alle grupper på alle arbejdspladser har adgang til forhandlinger om midlerne.

Fordele: Skaber central retning, men udmøntningen finder sted på baggrund af lokal viden

Ulemper: kriterierne fastlægges på baggrund af aggregeret viden og på et givet tidspunkt.

Lokal løn udmøntes på baggrund af centralt aftalte kriterier

Transparens



- De centrale kriterier skaber transparens i forhold til de centrale parter's prioriteringer

Proportionalitet Legitimitet



- Beskrivelsen af kriterierne vil give afsættet for de lokale forhandlinger legitimitet

Tilpasning



- Giver mulighed for lokale tilpasninger af løndannelsen

Opgaveløsning



- Gode muligheder for at understøtte opgaveløsning på baggrund af centrale kriterier og lokale data

Tema: Lokal løn

Procedureaftaler (proces)

Beskrivelse af redskab: Den enkelte kommune skal indgå procedureaftaler med frister, som sikrer fremdrift og legitimitet i forhandlingerne, understøtter de lokale parter rolle og som sikrer at der er tale om reelle forhandlinger på et oplyst statistisk grundlag jf. aftale om statistik til brug for de lokale forhandlinger samt råderumspapiret

Baggrund:

De lokale forhandlinger opleves som ”stor ståhej – for meget lidt” og procedureaftalerne skal sikre den procedure som er relevant for de pågældende parter. Den kan blandt andet indeholde: Tidsplan for forhandlingerne, herunder at begge parter fremsender forslag til drøftelser i så god tid forud for forhandlingen, at det muliggør den nødvendige forberedelse.

Parterne drøfter kriterier for aftaler om lokale lønforbedringer i sammenhæng med kvalifikationer, funktioner, kompetencer, uddannelse, ansvar, kerneopgaven, opgaveløsning/præstationer mv. samt sammenhængen med løn- og personalepolitik og aftaler om lokale lønforbedringer.

Forhandlingerne foregår mellem de lokale parter, der har den reelle kendskab til opgaveløsningen og kompetence til at forhandle/indgå aftale om lokal løndannelse.

Fordele: Sikrer at ressourcerne anvende på den egentlige forhandling fremfor forhandling om forhandlingen.

Ulemper: Det vil kræve ressourcer at indgå aftalerne.

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning

Procedureaftaler (proces)

Transparens



- Skaber transparens i forhold til den lokale forhandlingsproces.

Proportionalitet Legitimitet



- En oplevelse af at parterne tager fælles ejerskab for forhandlingernes forløb vil understøtte den lokale løndannelses legitimiteten

Tilpasning



- Procedureaftalerne handler om at give de fornødne rammer for forhandlingerne, så der i stedet fokuseres på indholdet i forhandlingerne, herunder behovet for tilpasning af lønnen på individ/gruppeniveau

Opgaveløsning



- Gode muligheder for at understøtte opgaveløsning via de lokale aftaler

Tema: Lokal løn

Procedureaftaler (statistik)

Beskrivelse af redskab: Den enkelte kommune skal indgå procedureaftaler med frister, som sikrer fremdrift og legitimitet i forhandlingerne, understøtter de lokale parter rolle og som sikrer at der er tale om reelle forhandlinger på et oplyst statistisk grundlag jf. aftale om statistik til brug for de lokale forhandlinger samt råderumspapiret.

Baggrund (statistik:

Det skal være en forudsætning at TR har de nødvendige oplysninger i god tid forud for forhandlingerne, herunder lønstatistikker, lønoplysninger og oplæg til drøftelser af indstillinger. De fremsendte oplæg bør indeholde en tydelig angivelse af de økonomiske konsekvenser eksempelvis ved omlægning af tillæg eller ændring af lønsammensætningen for den enkelte. Det er vigtigt, at TR/organisationen får adgang til lønoplysninger og lønsammensætning for samtlige relevante medarbejdere, fordelt på enheder/afdelinger.

Udgangspunktet er, at der er afsat midler til lokal løndannelse, og at der også løbende kommer midler i spil, som der kan forhandles om (jf. råderumspapiret) Parterne forpligtes til at drøfte det økonomiske råderum forud for forhandlingen, så der er en tydelighed/transparens i forhold til hvilke midler, der er til rådighed.

Fordele: Sikrer at forhandlingerne tager afsæt i et oplyst statistisk grundlag som udveksles på baggrund af de aftalte tidsfrister

Ulemper: Forudsætter forberedelse af statistikker såvel som råderumsdrøftelser

Procedureaftaler (statistik)

Transparens



- Skaber transparens i forhold til de statistiske forudsætninger for de lokale forhandlinger

Proportionalitet



- Parterne tager fælles ejerskab for forhandlingernes statistiske forudsætninger vil understøtte den lokale løndannelses legitimitet

Tilpasning



- Procedureaftalerne handler om at give det fornødne fundament for forhandlingerne, herunder behovet for tilpasning af lønnen på individ/gruppeniveau

Opgaveløsning



- Gode muligheder for at understøtte opgaveløsning via de lokale aftaler

Tema: Lokal løn

Forbedret funktionalitet

Beskrivelse af redskab: Funktionaliteten i den lokale løndannelse skal forbedres

Baggrund: Det er afgørende for udvikling af den lokale løndannelse, at der er en velfungerende lokal løndannelse, som der er opbakning til.

Et nøgleelement heri er sikring af, at der er finansiering hertil, og at midlerne anvendes. Der er aftalt forskellige lønmodeller, hvor nogle af lønmodellerne er afhængig af lokalløn til at sikre lønudvikling udover generel aftalte lønstigninger. Mulighed for lønspredning er en nødvendighed, hvis den samme lønmodel skal favne mange forskellige grupper, med forskelligt stillingsindhold, kompetence- og ansvarsniveau. Alle medarbejdere på alle arbejdspladser skal have mulighed for mindst en årlig forhandling

Redskaber skal sikre at der udmøntes det aftalte, og at der skabes sikkerhed for at de midler, der aftales afsat, i højere omfang sikres til varig anvendelse.

Det forudsættes også at funktionaliteten kan understøtte de kommunale lønmodeller.

Fordele: Funktionalitetsforbedringerne vil understøtte den lokale løndannelse

Ulemper:

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning

Forbedret funktionalitet

Transparens



- Transparens – både i forhold til proces, midler og modeller er en forudsætning for forbedret funktionalitet

Proportionalitet Legitimitet



- Den lokale løndannelses legitimitet vil blive styrket af forbedret funktionalitet

Tilpasning



- Mulighederne for en fleksibel løndannelse øges af forbedret funktionalitet

Opgaveløsning



- Bedre muligheder for at understøtte opgaveløsning gennem lokal løndannelse ved forbedret funktionalitet.

Tema: Lokal løn

Gearing af lokale midler

Beskrivelse af redskab: Gearing af de lokale lønmidler (ved manglende anvendelse)

Baggrund: Værktøjet indebærer, at ubenyttede midler til lokal løndannelse kompenseres i form af en gearet/opskrevet udmøntning enten på centralt (reguleringsordning) eller lokalt niveau. Dette understøtter, at parterne har et incitament til at prioritere lokal løndannelse ved de centrale forhandlinger, og at institutionerne ansføres til at benytte midlerne lokalt.

Fordele: Øger incitamentet til lokal løndannelse.

Ulemper: Medfører alt andet lige større finansiering af den lokale løndannelse

Økonomiske konsekvenser: Gearing vil i sig selv medføre at den en øget udgift

Gearing af lokale midler (ved manglende anvendelse)

Transparens



- Medfører ikke i sig selv transparens

Proportionalitet Legitimitet



- Gearing legitimerer anvendelsen af lokal løndannelse, og dermed modeller som indebærer lokalt aftalte lønde

Tilpasning



- Gode muligheder for dynamik i løndannelsen på individ- og gruppeniveau

Opgaveløsning



- Gode muligheder for at understøtte opgaveløsning gennem lokale aftaler.

Tema: Lokal løn

Gearing af lokale midler

Beskrivelse af redskab: Gearing af de lokale lønmidler

Baggrund: Værktøjet indebærer, at midler til lokal løndannelse belaster rammen mindre end andre lønmidler (som ved OK08), alternativt at de tillægges større værdi på det lokale niveau. Dette understøtter, at parterne har et incitament til at prioritere midler lokal løndannelse ved de centrale forhandlinger.

Fordele: Øger incitamentet til lokal løndannelse.

Ulemper: Medfører alt andet lige større finansiering af den lokale løndannelse

Økonomiske konsekvenser: Gearing vil i sig selv medføre at den en øget udgift

Gearing af lokale midler

Transparens



- Medfører ikke i sig selv transparens

Proportionalitet Legitimitet



- Gearing legitimerer anvendelsen af lokal løndannelse, og dermed modeller som indebærer lokalt aftalte lønde

Tilpasning



- Gode muligheder for dynamik i løndannelsen på individ- og gruppeniveau

Opgaveløsning



- Gode muligheder for at understøtte opgaveløsning gennem lokale aftaler.

Tema: Lokal løn

TR's rolle styrkes

Beskrivelse af redskab: TR's rolle i de lokale forhandlinger styrkes.

Baggrund: De lokale forhandlinger skal finde sted som reelle forhandlinger mellem ligeværdige parter, det har den fornødne viden og mandat til at indgå aftaler på et oplyst grundlag. Det indebærer at TRs rolle i de lokale forhandlinger skal styrkes både i forhold til de statistiske oplysninger, som forberedelsen tager afsæt og i forhold til selve rollen i forhandlingerne.

TRs rolle understøtter den lokale løndannelses legitimitet.

Fordele: Understøtter funktionaliteten og legitimiteten

Ulemper: Kræver ressourcer til udvikling af redskaber og evt kompetenceudvikling

Økonomiske konsekvenser: Ingen meromkostning

TR's rolle styrkes

Transparens



- Øger transparens i forhold til rolle og proces

Proportionalitet Legitimitet



- TR's rolle skaber legitimitet på medarbejdersiden

Tilpasning



- Lokale aftaler om lønmodeller mv kan i højere grad tilpasses de lokale/konkrete opgaver mv., når der er et løbende samspil med en TR, som har den nødvendige tværgående viden

Opgaveløsning



- Understøttet løndannelsens samspil med opgaver, ansvar, kompetencer og uddannelse



Lønssystemer i det kommunale – historik, positioner og perspektiver for udvikling

Mikkel Mailand

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS)
Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Kommunalt udvalg Bæredygtig og Fleksibel Løndannelse, Marts '25



Hvad jeg vil tale om

Fra historisk beskrivelse via mulige forklaringer til perspektiver

- Udvikling af lønsystemerne i kommunerne - Mest kendt stof, med for at sikre at vi har et fælles billede
- De kommunale parter positioner og hensyn 2011-22 - Mine tolkninger på baggrund af bl.a. Mailand (2020; 2023)
- Hvorfor er lokallønsandelene ikke steget mere end de er ? – Systemiske, arbejdsorganisatoriske og aktørorienterede barrierer
- Perspektiver for bæredygtige og fleksibel løndannelse – Rekrutteringspuljer, markedsdynamikker og politisk kontekst

Udvikling af lønsystemerne i kommunerne

Ny Løn fra 1997

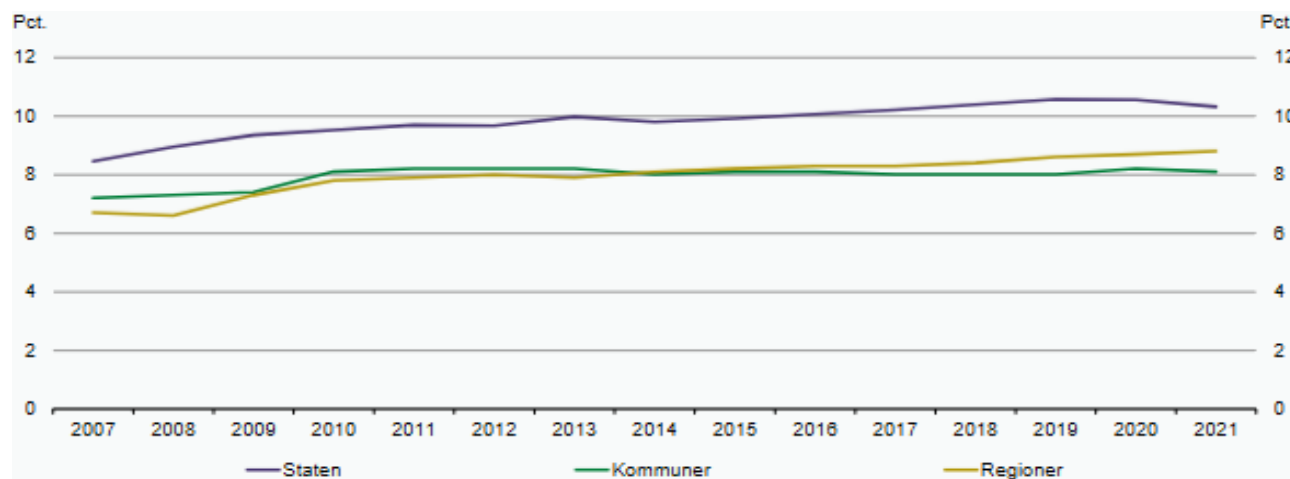
- *Grundløn/basis*: typisk største del lønnen. Fast, interval eller anciennitet
- *Tillæg*: Funktion, kvalifikation, resultat, engangsvederlag
- *Mekanismer*: reguleringsordning, gennemsnitslønsgaranti, forhåndsftaler, (forlodsfinansiering), (udmøntningsgaranti)

Lønmodeller

- 1) Grundløn, 2) Grundløn+, 3) Anciennitet, 4) Garantiløn, 5) Intervallløn, 6) Lokalt aftalt lønindplacering
- Lønmodellerne har forskellig vægt ml. centrale og lokale elementer. Udtryk for prioriteringer ved overgang til Ny Løn og senere

Udvikling af lønsystemerne i kommunerne

Lokalt aftalt løn som andel af samlet løn ekskl. overtidsbetaling

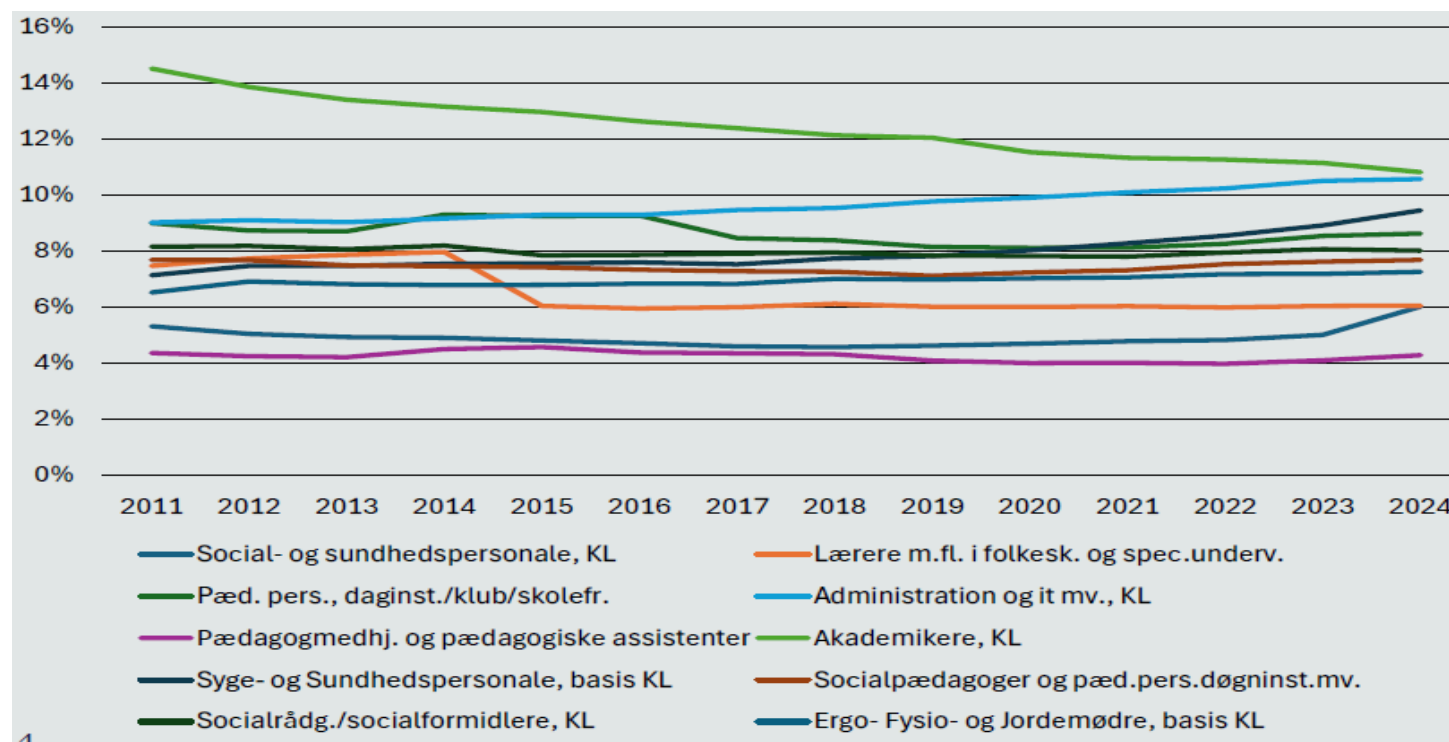


Kilde: Lønstrukturkomitéen 2023 (ISOLA og KRL, SIRKA)

- Statens lokallønsandel ligger højest i hele perioden, men stagnerer
- Regionernes lokallønsandel stiger lidt, mens kommunernes stagnerer

Udvikling af lønsystemerne i kommunerne

Ændringer i lokallønsandele for de største kommunale grupper



Kilde: Kommunalt BLF-udvalg (KRL)

- AC ligger højest, men faldet en del, pædagogmedhjælp/-assistenter ligger lavest
- Lærerne faldet, SOSU, adm/it og ergo-fysio-jordmødre er steget

Kommunale parters positioner og hensyn 2011-22

De kommunale arbejdsgiveres positioner og hensyn

- KL har bakket lokalløn op, men presset mindre på for at øge lokallønsandelen end stat AG
- Med etableringen af MEDST i 2019 dog mindre 'pushy' statslig AG
- I de senere år er DR blevet mere begejstrede for lokalløn, mens KL har været glædest for rekrutteringspuljer

Mulige forklaringer på forskelle

- Statslig AG er underlagt regeringens (ideologiske) mål; til tider en stor alliancepartner i AC
- KLs politiske bagland modvirker markante lokal lønsmål; fare for lønskrue; AC ikke så store på kom arbejdsmarked
- DR læringsperiode med udvidet brug af lokalløn efter corona

Kommunale parters positioner og hensyn 2011-22

De kommunale lønmodtageres positioner og hensyn

- Fokus på generelle lønstigninger – især når rammen er snæver
- AC blandt de mest interesserede i lokalløn, DLF og FOA blandt de mindre interesserede
- (Nogle) regionale lønmodtagere er parallelt med DR blevet mere interesserede i lokalløn i senere år

Mulige forklaringer på forskelle

- DLF – og måske andre med 'professionsprofil' (Pedersen & Rennison 2002) - synes ikke at store lønmodtagergrupper med ens opgaver egner sig ikke til individuel løn
- FOA synes ikke deres grupper for nok del i den lokale løndannelse
- DSR og andre har nydt godt af pakkerne på det regionale område
- AC medlemsorganisationer kan og vil selv, og nogle akademikere har høj markedsværdi

Kommunale parters positioner og hensyn 2011-22

Ændringer i positioner og hensyn siden 2022

- Er der i de sidste år sker ændringer parternes prioriteringer?
- Betyder den tætte koordinering i BFL-udvalgene på henholdsvis A- og B-siden at forskellene udjævnes/ træder mindre frem?

Hvorfor er lokallønsandelen ikke steget mere?

Barrierer i lønsystemerne selv (systemiske barrier)

- Nogle af de valgte lønmodeller ved overgang til ny løn er relativt centraliserede
- Garantiordninger indebærer en hvis grad af centralisering
- Lokal løn indebærer en hvis grad af bureaukratiske processer

Økonomiske barrierer

- Midlerne er generelt få
- Forlodsfinansiering anvendes ikke længere
- Finansiering af lokal løn godtgøres ikke i kommuneaftalerne

Hvorfor er lokallønsandelen ikke steget mere?

Barrierer i arbejdsorganiseringen

- Præstation på nogle områder vanskelig at måle
- Gruppeorganisering og/eller ens indsatser vanskeliggør differentiering

Barrierer hos aktørerne

- Ikke alle arbejdsgivere presser meget på for at udvide lokallønsandel
- Solidaritetsnormer hos lønmodtagerne
- Lønmodtagerne prioriterer grundløn, særligt under lavkonjunktur

Perspektiver - bæredygtige og fleksibel løndannelse

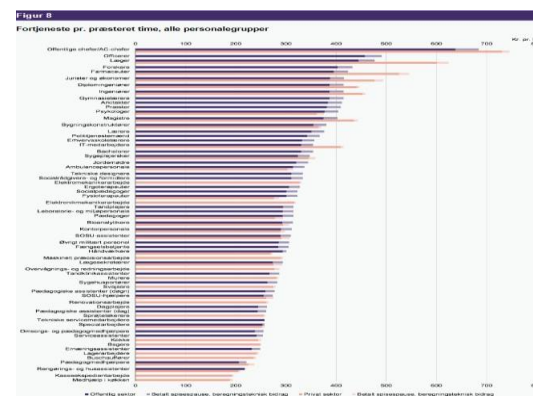
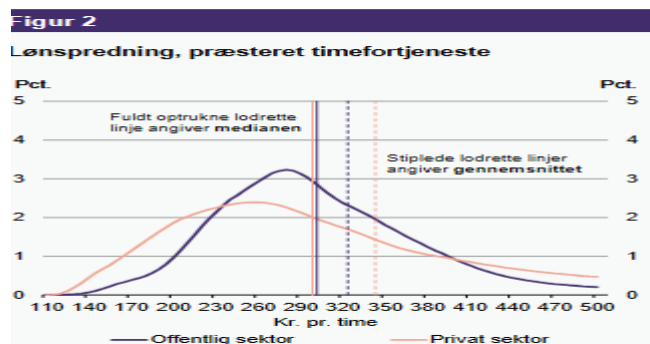
Bæredygtig og Fleksibel Løndannelse skal understøtte:

- Transparens, herunder ift. parternes afvejsninger, valg og prioriteringer (Transparens)
- Tilpasning til markedsforhold, herunder afhjælpe rekrutteringsudfordringer (Tilpasningsdygtighed)
- Lønningerne skal stå i rimeligt mål til en række forhold og off - privat (Proportionalitet og legitimitet)
- At off institutioner og off sektor som helhed kan løfte sine opgaver (Understøtte opgaveløsningen)
- *'forpligter overenskomstparterne.....til at øge brugen af bæredygtig og fleksibel løndannelse herunder lokalløn, rekrutteringspuljer og organisationspuljer.'*
- Så BFL er altså mere end lokalløn

Perspektiver - bæredygtige og fleksibel løndannelse

Markedsdynamikker

- Overvismand: uddannelsespolitik og lønløft ok, men især lønfleksibilitet kan forbedre rekruttering – se på privat sektor
- Ja, lønspredningen er større i privat end i offentlig sektor
- Men: Ud af 23 job har kun 9 > 10 % lønforskel off-privat. 2 højere off (mellemindkomst) 7 højere privat (højindkomst)(LSK baggrundsrap.)
- Hvor meget mere løn-differentiering ved inspiration fra privat sektor?
- Flere lønmidler hvor fag i off sektor er konkurrenceudsat fra privat sektor > kan løse specifik udfordring, men flytter det udfordringen?



Perspektiver - bæredygtige og fleksibel løndannelse

Rekrutteringspuljer

- STARs rekrutteringssurvey meget anvendt, men har svagheder (bl.a. at nogle fag ansætter ufaglærte til faglærte job, mens andre fag ikke gør)
- Forgæves rekrutteringer svinger for mange fag, mekaniske fremskrivninger (FM) er usikre. Findes andre gode pejlemærker?
- Svinger rekrutteringsproblemerne for meget til puljer med OK-periodelængde, eller er perioderne korte nok?
- Pt. ikke mange fag med overudbud af arbejdskraft. A-kasseledighed > 5 %: Journalistik mm. (7.3), 3F (5.7), Kristelig a-kasse (5.3)
- Ambition om flere arbejdsmigranter på ældreområdet ikke indfriet
- 2035 mekanisk fremskrivning: Større 'overudbud' læger og socialrådgivere, mindre bl.a. sygeplejersker. Større 'underudbud' SOSU-hjælper, mindre bl.a. SOSO-ass. og pædagog (FM 2023)

Perspektiver - bæredygtige og fleksibel løndannelse

Den politiske kontekst

- Hvordan undgås at mere fleksibel løn bliver en 'råbekonkurrence' om hvem der skal have største lønløft?
- Stå fast på at trepart 2023 var en engangsforestilling: Flere treparter om løn er ikke bæredygtigt ift Den Danske Model
- Anvend eksisterende transparente redskaber, der er etableret (delvis) konsensus om, fx Lønstrukturkomitéens LEU-mod

