

Styring af arbejdspladsens lønbudget: (klippet fra www.oao.dk)

Det er vigtigt, at man på den enkelte arbejdsplads holder styr på, hvad der er af lønmidler til udmøntning til personalet.

Både ledelse og TR har brug for en løbende opgørelse af de lokale rådighedsmidler for således at kunne forhandle løn lokalt. Regnskabet over midlerne til rådighed er i *princippet* enkelt:

- a. der tilføres nye midler
- b. der tilføres genanvendelige midler ved personaleomsætning og midler fra engangsvederlag, overgangstillæg, midlertidige tillæg m.v.
- c. der forbruges midler som følge af centralt aftalte tillæg
- d. der forbruges midler som følge af anciennitet
- e. der kan forbruges midler ved personaleomsætning

a. Tilførsel af nye midler

Lønbudgettet kan tilføres nye midler til lokal udmøntning. Det kan ske via aftaler ved overenskomstforhandlingerne eller via aftaler mellem de faglige organisationer og den enkelte kommune / Region.

Kommunen er imidlertid ikke forpligtet til at anvende disse midler for hver enkelt personalegruppe, ligesom den naturligvis også kan anvende mere. Der er hverken "loft eller gulv", det vil sige hverken et maksimums- eller et minimumsbeløb.

Det er op til kommunen at afsætte præcis de midler, som den enten finder passende i forhold til de forskellige personalegrupper, eller som man fra organisationernes side kan få forhandlet sig frem til.

Ledere og organisationsrepræsentanter skal derfor være på forkant med kommunens lønpolitik, herunder afsættelsen af midler til lokal udmøntning. Lederen må endvidere forudsætte, at det fremgår af arbejdspladsens lønbudget, hvilke nye midler der tilføres til lokal udmøntning, såfremt man skal gøre sig håb om at styre disse midler og udmønte disse i overensstemmelse med løn- og personalepolitikken.

b. Tilførsel af genanvendelige midler

Med en passende grad af personaleomsætning øges lederens muligheder for at tilpasse lønudgifterne til budgettet. Først og fremmest vil det anciennitetsbestemte kvalifikationstillæg tilføre genanvendelige midler. Det samme vil overgangstillæg samt andre tillæg gøre i en overgangsperiode. Endvidere er engangsvederlag og midlertidige tillæg, der udløber, genanvendelige og frigør derfor midler til andre.

c. Forbrug af midler ved central aftale

Aftales der ved de enkelte organisationers specialforhandlinger nye tillæg ("skal"-tillæg) for kvalifikation og funktion eller aftales der grundlønnsforbedringer, er der også centralt tilført personalegruppen midler til dette. Disse midler bør indgå i reguleringen af lønbudgettet på den enkelte arbejdsplads sammen med den øvrige regulering, idet disse tillæg skal udmøntes jævnt overenskomstens bestemmelser. Det kan imidlertid være vanskeligt præcist at vurdere omkostningen på de enkelte arbejdspladser. Det er indtrykket, at kommunerne i praksis anvender mere overordnede nøgletal. Men det er vigtigt, at lønbudgettet mere præcist indregner de faktiske omkostninger. Ellers kan arbejdspladsen komme i den situation, at en centralt indgået aftale skal finansieres som en besparelse.

d. Forbrug af midler ved anciennitetsforløb

Nogle overenskomster opererer med centralt aftalte kvalifikationstillæg efter et vist antal års beskæftigelse, hvorfor en vis automatik i lønfastsættelsen bevares. Voksende anciennitet i personalegruppen udløser automatisk lønstigninger. Det udgjorde i det gamle system en "restlønsudvikling" som kommunerne budgettede med. Der bør således tilføres midler i overensstemmelse med de faktiske lønudgifter, der følger af at overholde overenskomstens centrale bestemmelser.

e. Forbrug af midler ved personaleomsætning

Når der efter personaleafgang skal ansættes nye medarbejdere kan lederen i princippet rekruttere i overensstemmelse med lønbudgettet, det vil sige ansætte en medarbejder, der lønmæssigt ligner den afdøde. I dette tilfælde vil der hverken blive forbrugt eller blive tilført midler. Ansættes der en "billigere" medarbejder, frigøres der midler, mens en "dyrere" medarbejder omvendt vil trække på midlerne.

5. AFSLUTNING: MED-ORGANISATIONENS OPGAVER

MED-organerne skal ikke forhandle løn. Det er organisationernes opgave. Men MED-organerne skal drøfte grundlaget – lønsumsstyringen. Det skal indgå i budgetbehandlingen, og der skal derudover være en drøftelse om lønpolitikken i det øverste MED-organ.

En del af lønnen aftales lokalt - samtidigt er kommunen ikke forpligtet til at udmønte en bestemt del. Derfor kan det være fristende for den enkelte kommune, ikke at udmønte noget eller kun udmønte meget lidt. Der har været eksempler på det!

I aftalen om Lokal Løndannelse er det aftalt, at der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Her drøftes kommunens overordnede lønpolitik, herunder kommunens samlede lønudvikling blandt andet set i forhold til den centralt aftalte finansiering af den decentrale lønudvikling.

Under hensyn til hele formålet med Lokal Løndannelse bør midlerne til lokal udmøntning fremgå eksplicit af lønbudgettet og løbende ajourføres.