

## 7. Anvendelse af lokallønsmidler i Københavns Kommune (2010-49376)

Økonomiforvaltningen har udarbejdet en beskrivelse af den nuværende forankring af lokallønsmidler fordelt på forvaltning og faggruppe med henblik på efterfølgende forelæggelse af en ny lønpolitik og lønstrategi for Københavns Kommune som helhed.

### INDSTILLING OG Beslutning

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at vedlagte beskrivelse tages til efterretning, idet denne efterfølgende vil danne grundlag for en ny lønpolitik og dertil hørende lønstrategi.

### Problemstilling

Som et led i budgetaftalen 2010 er det besluttet, at Økonomiforvaltningen i samarbejde med forvaltningerne senest ultimo april 2010 udarbejder forslag til ny overordnet lønpolitik for kommunen og hertil knyttet strategi for anvendelsen af lokallønsmidler mhp. forelæggelse for ØU og BR.

Baggrunden for initiativet er et ønske om at der fremover sker en overvejelse af, hvordan frigjorte lokallønsmidler kan understøtte de overordnede politisk prioriterede områder.

### Løsning

Nærværende indstilling skal betragtes som første fase af en løsning på ovenstående problemstilling. Lønkommissionen kommer med en større redegørelse inden udgangen af maj 2010, hvorefter ØKF vil udarbejde forslag til en ny lønpolitik og tilknyttet lønstrategi med henblik på et øget strategisk fokus på anvendelse af lokallønsmidler.

Lokallønsmidlerne i Københavns Kommune udgør ifølge en opgørelse fra Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) i alt ca. 1,217 mia.kr. Heraf er langt de fleste bundet i varige tillæg, i alt ca. 1,15 mia.kr., idet de midler, der umiddelbart er genanvendelige (engangsvederlag), udgør en meget lille del: I 2009 i alt ca. 58 mio.kr.

Neden for er givet en nærmere redegørelse.

### *Lokal løn – baggrunden.*

Lokal løn blev indført for ca. halvdelen af Københavns Kommunes personale den 1.4.1998, og var den 1.4.2000 en realitet for stort set alle personalegrupper.

Ifølge FLD's beregninger udgør den samlede årlige lønsum i Københavns Kommune (35.641 årsværk) ca. 13,623 mia. kr. (2009 tal). Heraf udgør lokallønsmidlerne ca. 1,217<sup>1</sup> mia. kr. (2009 tal) svarende til ca. 8,9% af den beregnede lønsum, jf. opgørelsen i bilag 1. Det bemærkes, at flertallet af de selvejende institutioner ikke indgår i opgørelsen.

<sup>1</sup> Tallet er incl. pension og særlig feriegodtgørelse.

Lokallønsmidlerne kan bruges til varige tillæg/løntrinsændringer eller engangsvederlag, men altid kun efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

### ***Varige tillæg, herunder forhåndsftaler.***

De varige tillæg udgør som nævnt langt størstedelen af lokallønsmidlerne.

Ydelse af varige tillæg kan ske ved individuelle aftaler (en aftale, der kun gælder for en enkelt eller et antal navngivne medarbejdere) eller forhåndsftaler (en aftale, der omfatter en eller flere personalegruppe(r), og som f.eks. kan indebære, at et tillæg automatisk udløses, når en betingelse er opfyldt).

Der kan normalt først disponeres over midlerne igen, når medarbejderen fratræder. En del af de midler, som bliver frie, når en medarbejder fratræder, vil dog typisk være bundet til en ny medarbejder, enten som en del af den lønforhandling, der foregår ved ansættelsen eller pga. en forhåndsftale.

Personaleomsætningen har således indflydelse på hvordan, hvornår og hvor mange frie midler, der vil være. Personaleomsætningen (målt som eksternt afgang) i Københavns Kommune har i de senere år været faldende. Fra at være på 21 % i 2007 og 18,4 % i 2008 er den faldet til 14,5 % i 2009.

En særlig problematik gælder for forhåndsftalerne, da der er indgået mange af disse, og da de kan binde meget store beløb. Om det er hensigtsmæssigt at indgå forhåndsftaler eller individuelle aftaler beror på et konkret skøn.

Forhåndsftaler indgås i KK typisk på forvaltningsniveau og ØKF har indhentet aftalerne fra forvaltningerne. Aftalerne er primært indgået på lærerområdet, på pædagogområdet og for sygeplejersker. Det er ikke muligt at fremskaffe tal for, hvor mange penge der pt. er bundet i forhåndsftaler, idet pengene er bundet op på et uspecificeret antal personer afhængig af, hvor mange der opfylder kriterierne i den enkelte aftale.

Det typiske billede er, at aftalerne kan opsiges med 3 måneders varsel eller til overenskomstens udløb. De medarbejdere, der har fået tillæg efter en forhåndsftale, berøres ikke umiddelbart af, at aftalen er bortfaldet, men vil som hovedregel bevare deres tillæg som en personlig ordning.

### ***Engangsvederlag.***

For at tegne et billede af omfanget af engangsvederlag har ØKF fra KMD fået et udtræk over lokalt aftalte tidsbegrænsede tillæg i året 2009. Beløbet udgjorde i alt ca. 58,795 mio. kr. for kommunen som helhed. Det bemærkes, at beløbet også indeholder midler brugt til resultatløn.

### ***Udmøntningsgaranti***

Der har fra organisationernes side været stadigt øget fokus på, om alle de midler, der blev afsat til lokal løn, også blev brugt. Det er resulteret i, at der siden overenskomstforhandlingerne i 2005 har været en forpligtelse til at bruge nye midler, der er blevet afsat ved overenskomstforhandlingerne, den såkaldte udmøntningsgaranti. Disse bindinger indebærer, at kommunen ikke frit har kunnet bruge "nye midler" på tværs af personalegrupperne.

Bindingen gælder ikke ”gamle midler”, altså penge der én gang har været udmøntet, men som er blevet ”ledige” som følge af, at medarbejderen er fratrukket, eller fordi der har været tale om et engangsvederlag.

### ***Den fremtidige brug af midlerne - Ny lønpolitik og lønstrategi***

Københavns Kommune ønsker fortsat at kunne fastholde og rekruttere medarbejdere, så arbejdspladserne til enhver tid har medarbejdere med de rette kompetencer. Det kræver en indsats, der styrker det grundlæggende og langsigtede arbejde med at realisere den attraktive arbejdsplads.

Lønnen er en del af den attraktive arbejdsplads og bør kunne bruges som et rekrutterings- og fastholdelselement.

I HR-redegørelsen 2009-2010 er der særligt fokus på grupper, hvor der opleves rekrutterings- og fastholdelsesproblemer - heriblandt grupper hvis arbejdsindsats primært består i at producere velfærdsydelse til borgerne. Der fokuseres i særlig grad på følgende faggrupper, som er nogle af de største, og som samtidigt oplever nogle af de største rekrutteringsudfordringer:

- SoSu-medarbejdere
- Sygeplejersker
- Pædagoger (både dag- og døgnområdet)
- Folkeskolelærere
- Køkken/rengøring.

Der er i de senere års budgetaftaler allerede kanaliseret penge til disse grupper. Det kunne overvejes, om der fremover i højere grad skal ske en mere strategisk anvendelse af lokalløn på de nævnte fokusområder.

ØKF har fået foretaget en sammenligning af lønniveauet for udvalgte personalegrupper mellem Københavns Kommune og visse 6-byer og omegnskommuner, jf. bilag 2. Det fremgår af denne, at København bl.a. er lønførende inden for følgende personalegrupper:

- Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning
- Pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og fritidsordninger
- Syge- og sundhedsplejersker

På sosu-området er KK kun overgået af Gladsaxe som lønførende.

Borgerrepræsentationen vedtog i 1998 en overordnet lønpolitik. Denne og uddrag af den i 2004 udarbejdede lønstrategi er vedlagt som bilag 3. Men der findes pt. ikke noget samlet overblik over den enkelte forvaltnings strategier for, hvordan lokallønsmidlerne bruges.

Det er relevant at tage den gamle lønpolitik og tilhørende strategi op til revurdering og i den sammenhæng overveje, om der er behov for, at ØU som det centrale personaleudvalg skal have mere konkret indflydelse på, hvordan pengene bruges, dels qua en ny overordnet lønpolitik og strategi, dels f.eks. i form af at en del af de frie midler reserveres til brug efter indstilling til ØU.

Lønkommissionen kommer med en større redegørelse inden udgangen af maj 2010. Resultaterne fra denne redegørelse vil blive anvendt i det videre arbejde med at udarbejde udkast til en overordnet lønpolitik for kommunens medarbejdere, der fokuserer på, hvordan frigjorte lokallønsmidler i endnu højere grad kan anvendes strategisk. Forslag til ny lønpolitik og strategi vil blive udformet i et samarbejde med forvaltningerne og drøftet med KFF og forventes færdig i efteråret 2010 hvorefter den forelægges for ØU og Borgerrepræsentationen.

## **Økonomi**

-

## **Videre proces**

-

Claus Juhl

/

Bjarne Winge

## **bilag**

[1 - Lokale lønmidler](#)

[2 - Løngennemsnit sammenlignet med andre kommuner](#)

[3 - Københavns Kommunes overordnede lønpolitik og lønstrategi](#)

