

Barrierer for Ny løn i amter og kommuner

Ny løn er et meget stort projekt, der skal ses i et flerårigt dynamisk perspektiv. Her og nu er der behov for at forbedre vilkårene for tillidsrepræsentanternes arbejde med ny løn, at skabe sammenhæng mellem personalepolitik og løn samt at skabe grundlag for en reel decentral løndannelse.



Signe Friberg Nielsen
Sekretariatschef
Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



Lars Daugaard
cand.scient.adm., konsulent
Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Indledning

Den 1. april 2002 er det fire år siden, at de første medarbejdere i amter og kommuner gik over på ny løn. Der var mange positive forventninger blandt medarbejderne til ny løn, men der var også en vis portion frygt for, hvad der skete, når de kendte lønssystemer blev forandret. Mange forventede mere i løn, mens andre frygtede, at de ikke på sigt kunne holde trit med det lønforløb, de havde i udsigt i det gamle lønsystem.

Der findes endnu ikke dokumentation for, hvorvidt medarbejdernes forventninger om mere i løn eller frygt for en dårligere lønudvikling end i det gamle system, er blevet opfyldt. Det generelle indtryk er dog, at ny løn indtil videre ikke har medført markante forskelle i løndannelsen i forhold til det gamle lønsystem.¹

Ny løn er et meget stort projekt, som kræver tid, aktiv involvering og meget arbejde af tusinde af tillidsrepræsentanter, organisationsrepræsentanter og

ledere i alle amter og kommuner. Projektet er langt fra implementeret på alle (amts)kommunale arbejdspladser, og der opstår løbende forhindringer og udviklingsbehov, som organisationerne og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)² i samarbejde må drøfte med de (amts)kommunale arbejdsgivere.³ Man kan sige, at ny løn først nu for alvor er ved at finde fodfæste i amter og kommuner, men samtidig også at ny løn fortsat kræver stor opbakning fra alle involverede parter, hvis ny løn skal komme til at virke optimalt.

Der er ingen tvivl om, at KTO helhjertet bakker op om projektet, men det alene er ikke nok. En løsning af de hovedproblemstillinger, der har vist sig siden overgangen til ny løn i 1998, nemlig en fortsat stram økonomistyring og arbejdsgivernes manglende vilje til en reel decentralisering af løndannelsen, utilstrækkelige TR-vilkår, (manglende) sammenhæng mellem lønpolitik og personalepolitik samt usikkerhed om aftalerettens rækkevidde er

påkrævet, og kræver en helt anden konstruktiv tilgang fra de (amts)kommunale arbejdsgivere end hidtil.

I artiklen gives først en kort beskrivelse af, hvad det (amts)kommunale lønsystem indebærer, herunder eksempler på de forskellige lønmodeller, som er et vigtigt element i ny løn. Herefter præsenteres KTO's væsentligste målsætninger med ny løn. I forlængelse heraf skitseres ovennævnte problemstillinger, som enten direkte eller indirekte er relateret til tillidsrepræsentanternes roller og vilkår i arbejdet med ny løn.

Artiklen afsluttes med en kort perspektivering af de udfordringer, som KTO-fællesskabet står overfor i forbindelse med udviklingen af det nye lønsystem.

Det (amts)kommunale lønsystem

Den 1. april 1998 gik 250.000 ansatte i kommuner og amter over på et nyt lønsystem. 2 år senere gik stor set resten af de ansatte også over på det nye lønsystem.⁴

Ny løn var et væsentligt brud med den stort set enerådende centrale⁵ løndannelse, som var gældende på det (amts)kommunale arbejdsmarked indtil 1998, hvor mere end 98% af løndannelsen blev fastsat mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere. Det nye lønsystem minder på flere punkter om det, der findes på det private arbejdsmarked, fx på industriens område. Interessesvitsystemet og elementer i kvalifikationslønnen og resultatlønnen er inspireret af industriens lønsystem. Der er sket en klar decentralisering af løndannelsen ud til de enkelte amter og kommuner og i mange tilfælde ud på de enkelte arbejdspladser.

Men det er vigtigt at være opmærksom på, at der ikke er aftalt et mindstelønsystem, som det kendes på den overenskomstdækkede del af det private arbejdsmarked. Den helt markante forskel i forhold til mindstelønssystemet er, at hovedparten af løndannelsen på det (amts)kommunale arbejdsmarked fortsat aftales centralt. De generelle lønstigninger, som aftales mellem de centrale parter vil derfor fortsat veje tungest, når et overenskomstresultat gøres op.

En anden markant forskel er, at det nye lønsystem giver muligheden for centralt at aftale forbedringer i funktions- og kvalifikationsløn, centralt at afsætte midler til finansiering af de lokale lønfor-

bedringer, og centralt at opstille løngarantier for de enkelte grupper, der sikrer en vis mindstelønssøgning for den enkelte gruppe centralt, hvis det ikke opnås lokalt.

Endelig er det et grundlæggende træk, at det (amts)kommunale lønsystem bygger på en kollektiv aftaleret. Det betyder i praksis, at alle lønforbedringer aftales mellem repræsentanter for arbejdsgiversiden og lønmodtagersiden. Det er således ikke den enkelte ansatte, der aftaler sin løn med arbejdsgiveren, eller arbejdsgiveren, der kan diktere lønvilkårene.

Der er tale om et selvstændigt (amts)kommunalt lønsystem, der bygger på såvel centrale som decentrale⁶ aftaleelementer.

Det er ingen tilfældighed, at lønsystemet ser sådan ud.

KTO's krav ved OK-97 til det nye lønsystem var blandt andet, at aftaleretten videreførtes og at der indførtes et interessetvitsystem og løngarantier. Hertil kom krav, om angivelse af kriterier ved lønforbedringer, udlevering af lønstatistikker, mv., der også blev en realitet i den endelige aftale. Endelig skulle der såvel centralt som decentralt være mulighed for at aftale forbedringer af funktions- og kvalifikationsløn, hvilket medførte, at de enkelte grupper kunne aftale forskellige lønmodeller.

Flere lønmodeller

De største forskelle i lønmodeller er mellem de grupper, der alene har aftalt en grundløn, fx håndværkergrupper og ledergrupper, og de grupper, der udover en grundløn har aftalt et par centralt aftalte kvalifikationsløntrin baseret på erfaring oveni grundlønnen, fx sygeplejersker. Andre grupper, fx pædagoger i daginstitutioner, har aftalt såkaldte garantittrin, dvs. at et bestemt trin skal opnås efter et vist antal års erfaring. Hvis det ikke sker ved decentrale lønaftaler, sørger den centrale aftale for opfyldning til garantilønnen. Endelig har andre grupper aftalt yderligere varianter, fx har HK'erne (assistenter) aftalt, at der udløses 2 kvalifikationstrin baseret på en bestemt uddannelse (kommunom), samt at der lokalt kan aftales indplacering på forskellig grundløn. Der henvises også til skemaet nedenfor, hvor disse gruppers lønmodeller er skitseret i hovedtræk.

Barrierer for Ny løn i amter og kommuner

Skema over udvalgte personalegruppers lønmodeller (angivet ved løntrin)

Personalegruppe, 1)	Grundløn	Kvalifikationsløn	Funktionsløn
Sygeplejersker	22	24 (6 år)/30(12 år)	Der skal decentralt aftales minimum 3.000 kr. for souschef/ praktikvejleder mv.
Pædagoger (daginstitution)	20	24(6år)/28(10år), som garantittrin	
Assistenter (kontorpersonale)	18 eller 25 (aftales lokalt)	Plus 2 trin for Kommunom-uddannelse	Der skal decentralt aftales funktionsløn for praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig
Håndværkere	18 (udenfor københavns-området)		

Note: 1) Ovenstående dækker hovedtrækkene i de lønelementer, der er centralt aftalt for de udvalgte grupper. Det skal bemærkes, at der desuden blev aftalt et særligt overgangstillæg, for de fleste af dem, der var ansat på overgangstidspunktet 1. april 1998 (i skemaet ovenfor, dog pr. 1. april 2000 for pædagoger) på et løntrin (ca. 3.-4.000 kr.).

Disse forskelle må ses på baggrund af gruppernes forskellige relationer til det private arbejdsmarked, traditioner, kulturer, arbejdspladsfællesskaber og teamworks på arbejdspladserne. På håndværkerområdet kan man direkte sammenligne sig med de privatansatte kolleger, der igennem en lang årrække har været vant til at forhandle en stor del af lønnen på den enkelte arbejdsplads. Andre grupper har ikke det sammenligningsgrundlag. Nogle grupper har traditioner for en del lokale forhandlinger og i flere tilfælde også mere individuelt prægede forhandlinger, fx indenfor kontor- og akademikerområdet.

Der er således aftalt lønmodeller, der er tilpasset de enkelte grupper. Men en række elementer er fælles: den generelle lønregulering, aftaleretten, drøftelse af lønpolitikker, krav til indhold i aftaler, opsigelsesregler for indgåede aftaler, rets- og interessevistssystemet, regler for tjenestemænd, aftaler om resultatløn mm.

KTO's målsætninger med ny løn

KTO's væsentligste målsætninger for at gå på ny løn kan sammenfattes til 4 forhold.

For det første at det skabte muligheder for en friere løndannelse end tidligere. Rent faktisk er ordningen skruet sådan sammen, at der hverken er et loft eller et gulv over anvendelsen af ny løn. Arbejdsgiverne og lønmodtagerne kan bruge så meget eller lidt, de vil. Reguleringsordningen sikrer under

alle omstændigheder, at der vil være en parallel lønudvikling i forhold til det private arbejdsmarked, og gennemsnitslønngarantier for grupperne sikrer, at faggrupperne som sådan ikke sakker lønmæssigt bagud.

For det andet at løndannelsen blev decentraliseret. Den stigende decentralisering af beslutningskompetence og udviklingen af lokale organisationsformer gjorde det nødvendigt, at der også lokalt kunne indgås aftaler om lønvilkår.

For det tredje så KTO en mulighed for, at løn- og personalepolitiske forhold nemmere kunne ses i sammenhæng og dermed være med til at sikre en påkrævet decentral udvikling af både løn- og personalepolitikken, som stort set ikke tidligere blev drøftet i den enkelte (amts)kommune.

For det fjerde var det, i forbindelse med overgangen til ny løn, helt afgørende for KTO's medlemsorganisationer, at en række forhold omkring aftaleret, garantiordninger mv. blev ens for alle grupper. Disse forhold blev da også en del af den generelle aftale.

Problemstillinger vedrørende tillidsrepræsentanternes roller og vilkår i arbejdet med ny løn

Manglende vilje til decentralisering af løndannelsen
En væsentlig forudsætning for ny løn er, at der er en decentral løndannelse.

I virkelighedens verden forholder det sig imid-

lertid anderledes. Udviklingen af det nye lønsystem problematiseres i praksis af, at arbejdsgiversiden søger den decentrale lønudvikling styret centralt. Det gælder både i de enkelte amter og kommuner, i Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen, og fra regeringens side.

Den centrale styring skyldes de (amts)kommunale arbejdsgivers angst for, at lønudviklingen løber løbsk. Foreløbigt er der dog ingen tegn på, at ny løn har skabt en lønspiral. Tværtimod viser de lønstatistikker, der offentliggøres i øjeblikket en tendens til, at kommunerne får en stadig mere parallel lønudvikling. Lønudviklingen for de personer, der bliver i samme stilling i løbet af et år, viste ret store spredninger før OK-99, mens de eksempelvis i perioden fra maj 1999 til maj 2000 viser større stabilitet.

Et andet tegn på en stram lønstyring i kommunerne er, at den såkaldte reststigning efterhånden er ved at blive ganske lille under ny løn. Reststigningen er forskellen mellem det, der aftales i et KTO-forlig, og den faktiske lønudvikling i kommunerne. Den er faktisk tæt på at gå i nul. I det »gamle« lønsystem forårsagede anciennitetsstigninger m.m. en reststigning, der kunne ses.

Den centrale styring kunne således se ud til at medføre en mere ufleksibel løndannelse end det, man forlod i slutningen af 1990'erne.

Lønstyringen sker på forskellige niveauer. Den sker i den enkelte (amts)kommune gennem en stram lønsumsstyring, fra Kommunernes Landsforening gennem udsendelse af en deltaljeret budgetvejledning til kommunerne indeholdende fremskrivning af KTO-forliget m.v., og gennem de årlige aftaler mellem regeringen og de (amts)kommunale arbejdsgivere om (amts)kommunernes økonomi.

Fx er der i forbindelse med aftalerne om kommunernes og amternes økonomi i 2002 aftalt, at det *»er lagt til grund for aftalen, at lønstigninger ekskl. reststigninger o.l. udgør 2,5 pct. fra 2001 til 2002«*. Dette sætter snævre grænser for at afsætte midler til ny løn.

Desuden begrænses ny løn også af nogle mere tekniske reguleringer i de årlige aftaler mellem regeringen og de (amts)kommunale arbejdsgivere om (amts)kommunernes økonomi. Fx tager den økonomiske ramme, som aftales for kommuners og amters økonomi alene hensyn til de lønstigninger, som aftales ved parternes forhandlingsbord i København. Hvis der herudover lokalt aftales flere lønkroner så straffes kommunerne for at have en omkost-

ningsudvikling, som ligger udover rammen, som er aftalt mellem regeringen og de (amts)kommunale arbejdsgivere. På den måde fastlåses ikke alene udviklingen, også tillidsrepræsentanternes arbejde med ny løn bliver vanskeliggjort.

Endelig foretages der nogle steder en uformel lønpolitisk koordinering mellem en række kommuner. Disse kommuner vil se på lønudviklingen mellem kommunerne, lønudviklingen mellem større personalegrupper med rekrutteringsvanskeligheder, samt politisk drøfte lønudviklingstendenserne i disse kommuner.

Den stramme økonomistyring udgør således på flere måder en væsentlig barriere for at få ny løn til at fungere fuldt ud efter hensigten. Problemet gælder naturligvis både for ledere og tillidsrepræsentanter på de (amts)kommunale arbejdspladser, som på trods af den stramme økonomistyring, mange steder uden tvivl har udvist et stort engagement i samarbejdet om ny løn.

I forhold til samarbejdet mellem ledere og tillidsrepræsentanter generelt, har indførelsen af ny løn således haft en positiv betydning, idet ledere og tillidsrepræsentanter i langt højere grad end tidligere er i dialog, ikke alene om ny løn, men også om andre forhold, som er tæt knyttet til ny løn, fx personalepolitik, arbejdspladsernes målsætninger, samarbejdsformer, generelle rekrutterings- og fastholdelsesproblemer m.v.

TR-vilkår og manglende lederkvalifikationer

Tillidsrepræsentanterne spiller en helt afgørende rolle i processen med implementeringen og udviklingen af ny løn. Det er repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation – altså oftest tillidsrepræsentanten, der har aftaleretten. Desværre tyder noget på, at ikke alle ledere respekterer dette faktum, idet der er eksempler på ledere, som forsøger at aftale løn med den enkelte medarbejder fx i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. Det siger sig selv, at en sådan situation kan sætte tillidsrepræsentanten i et vanskeligt dilemma.

Funktionen som tillidsrepræsentant har med indførelsen af ny løn i øvrigt fået helt nye dimensioner. For det første betyder ny løn, at tillidsrepræsentanterne har brug for mere tid til hvervets udførelse. For det andet, at kompetencekravene til tillidsrepræsentanterne, både fagligt og personligt, er betydelig større end tidligere.

I forhold til tidsperspektivet er der i dag ingen form for lokal eller central aftalepligt, som sikrer, at tillidsrepræsentanterne får den nødvendige tid til varetagelse af arbejdet med ny løn, og ikke mindst de nye opgaver, som er fulgt i kølvandet på ny løn. Der tænkes her primært på, at ny løn ikke alene handler om lokale lønforhandlinger, men også om at få skabt en tydelig og gennemskuelig sammenhæng til personalepolitikken, som, jf. afsnittet om KTO's målsætninger, var en vigtigt begrundelse for KTO i forbindelse med overgangen til ny løn. KTO har bl.a. i forbindelse med OK-99 stillet krav om bedre forhold for tillidsrepræsentanterne, men kravet er blevet afvist af arbejdsgiverne, hvilket er vanskeligt at forstå, når meldingerne fra de lokale parter er, at forudsætningen for at ny løn bliver en succes er, at parterne lokalt matcher hinanden på alle niveauer.

Også tillidsrepræsentanternes fysiske vilkår, eller rammer om man vil, er utilstrækkelige. Det handler kort og godt om, at mange tillidsrepræsentanter i dag ikke får stillet ordentlige kontorfaciliteter til rådighed, herunder ikke mindst adgang til internet/intranet, som i dag må betragtes som en basal forudsætning for hurtig og effektiv kommunikation, både i forhold til ledelse og kollegaer på arbejdspladsen og i den enkelte (amts)kommune.

Ny løn m.v. stiller, som nævnt, også nye og større krav til tillidsrepræsentanternes og lederes faglige og personlige kompetencer. Det er dokumenteret, at tillidsrepræsentanter på mange arbejdspladser er godt klædt på, både fagligt og personligt, til at indgå i forhandlinger og diskussioner om ny løn, ja faktisk bedre end de lokale ledere.⁷ At det forholder sig sådan, skyldes primært organisationernes arbejde med uddannelse af tillidsrepræsentanter, men også at tillidsrepræsentanterne er trænet i at forhandle.

De lokale lederes kompetencer for så vidt angår forhandling af ny løn m.v. halter desværre stadigvæk en smule. Det skyldes bl.a., at kompetencen endnu ikke, eller først for nylig, er lagt ud til de lokale ledere, hvilket betyder at lederne ikke i samme omfang som tillidsrepræsentanterne har haft mulighed for at tilegne sig de kvalifikationer og kompetencer, der kræves for at blive en god forhandler.

I den sammenhæng skal nævnes den fælles forhandleruddannelse, som parterne i fællesskab oprettede i forbindelse med OK-99, netop med henblik på at gøre noget for udvikling af forhandlingsmæs-

sige kvalifikationer for både ledere og tillidsrepræsentanter.

Sammenhæng mellem lønpolitik og personalepolitik
En af KTO's målsætninger i forbindelse med overgangen til ny løn var som nævnt, at lønpolitiske forhold og personalepolitiske forhold nemmere kunne ses i sammenhæng og dermed være med til at sikre en påkrævet decentral udvikling af både lønpolitikken og personalepolitikken. Også i forhold til denne opgave er tillidsrepræsentanten nøgleperson.

Indførelsen af ny løn har betydet, at der er kommet meget mere fokus på personalepolitikken. På det centrale niveau i (amts)kommunerne er det indtrykket, at medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter flere steder har drøftet og sammen tænkt lønpolitikken og personalepolitikken, mens billedet tilsyneladende er mere broget, når man bevæger sig ud på de enkelte arbejdspladser og institutioner.

Hvad menes der egentlig med sammenhæng mellem lønpolitik og personalepolitik?

Et meget overordnet svar på spørgsmålet kan være, at lønpolitik og personalepolitik tilsammen skal fungere som et strategisk værktøj til understøttelse af målene på den (amts)kommunale arbejdsplads. Der skal skabes en sammenhæng mellem arbejdsindsats, opfyldelse af mål og løn. Det skal i denne sammenhæng konkret overvejes, hvordan man vil integrere fx kompetenceudvikling og efteruddannelse og seniorpolitik i løndannelsen.

Det konkrete indhold i løn- og personalepolitikken skal aftales på den enkelte arbejdsplads, men opgaven stiller store krav til både lederes og tillidsrepræsentanternes kompetencer og tidsanvendelse. Ny løn kan kun blive en succes, hvis sammenhængen mellem løn- og personalepolitik er tydelig og gennemskuelig for alle medarbejdere og ledere, herunder at de kvalifikationer og funktioner, der udløser ny løn, fastlægges på baggrund af objektive kriterier, så løndannelsen opleves som velbegrundet og rimelig.

I KL-undersøgelsen »Løn- og personalepolitikken på spring til år 2000« har man sat tal på, hvordan det går med at skabe denne sammenhæng. Stort set alle er (heldigvis) enige om, at det er vigtigt at skabe denne sammenhæng. Problemet er bare, at kun 13% af institutionsledere og afdelingsledere tilkendegiver, at der i høj grad er en sammenhæng mellem institutionens/afdelingens mål og persona-

le- og lønpolitikken. Det skal tilføjes, at billedet ikke bliver mere positivt af at spørge medarbejderne, snarere tværtimod.

Konklusionen på ovenstående er først og fremmest, at viljen til at få skabt sammenhæng mellem løn- og personalepolitik er tilstede, men at der er et stykke vej endnu.

Aftaleret og tvisteløsning

I forhold til ny løn er der aftalt et særligt 3-faset forhandlingssystem, som kan benyttes, når der ikke kan opnås enighed lokalt i en interesseløst. Fase 1 er en lokal forhandling, fase 2 er en lokal forhandling med central deltagelse, og fase 3 er en central forhandling. Interesseløst vedrørende ny løn kan opstå i relation til uenighed om, hvorvidt der skal indgås en aftale om en lønforbedring. Det kan dreje sig om en forhåndsaf tale, om en kollektiv decentral aftale, eller en aftale, der omfatter en enkelt ansat. Opnås der ikke enighed i fase 3 om en aftale, er der mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere ikke enighed om aftalerettens rækkevidde. Fx er der fortsat uenighed mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om, hvorvidt arbejdsgiverne ensidigt kan fastsætte lønnen for nyansatte, der er på aconto løn, fordi der ikke er opnået enighed om lønforholdene.

Som tidligere nævnt var det helt afgørende for KTO, at aftaleretten videreførtes i det ny system således, at enhver form for løndannelse baseres på en aftale.

Selvom der på flere områder er lagt kompetence ud til det lokale led, er konfliktretten ikke fulgt med. Ved interessekonflikter mellem parterne ved det centrale bord er der for arbejdstagersiden mulighed for inden for aftalte spilleregler at benytte sig af strejkeretten, mens benyttelse af arbejdsnedlæggelse som lokalt pressionsmiddel vil være overenskomststridigt. Det betyder, at et forhold som på centralt niveau giver ret til at nedlægge arbejdet, lokalt kan medføre bod for de ansatte. Aftalerettens rækkevidde er således begrænset.

Systemet har givet anledning til en række overvejelser i KTO, om hvorvidt systemet er tilstrækkeligt til, at sikre den lokale magtbalance ved forhandlinger om ny løn, eller om der er behov for en egentlig lokal konfliktret, eller om mindre indgribende mekanismer kan sikre den lokale magtbalance, og dermed styrke tillidsrepræsentanterne, når de forhandler aftaler om løn.

Perspektiver og udfordringer

I forhold til varigheden af det gamle anciennitetslønsystem, som var gældende på det (amts)kommunale arbejdsmarked i årtier, er ny løn stadigvæk på kravlestadiet. Der er heller ikke tvivl om, at ny løn er et projekt, der skal ses i et flerårigt dynamisk perspektiv. Der vil ved de fremtidige overenskomstforhandlinger, ikke bare i 2002, være grundlag for drøftelser om tilpasninger og ændringer af det nye lønsystem til gavn for alle (amts)kommunalt ansatte.

På kort sigt er der brug for at forbedre forholdene for tillidsrepræsentanternes arbejde med ny løn, at knytte personalepolitiske elementer direkte sammen med de ansattes lønudvikling samt at skabe grundlag for en friere decentral løndannelse. Disse problemstillinger er allerede tidligere beskrevet både i denne artikel og i KTO's diskussionsoplæg vedrørende overenskomstforhandlingerne i 2002.

Ny løn har også betydet, at KTO-fællesskabet har drøftet, hvordan fællesskabet kan bidrage med at styrke de lokale forhandlinger. Det har resulteret i, at KTO's forhandlingsudvalg har besluttet at anbefale, at man lokalt, dvs. i den enkelte (amts)kommune, organiserer sig i lokale forhandlingssamarbejder på tværs af faggrupperne. Gennem et lokalt forhandlingssamarbejde vil man bl.a. kunne modvirke, at lønmodtagergrupperne bliver spillet ud mod hinanden, når aftalerne om ny løn skal indgås.

Selvom udfordringerne er mange, skal det afslutningsvis nævnes, at undersøgelser⁸ vedrørende de ansattes holdninger til ny løn, viser at langt de fleste (amts)kommunalt ansatte er mere tilfredse med ny løn end med det gamle anciennitetslønsystem.

Noter

1. KTO's forhandlingsudvalg har dog igangsat en erfaringsopsamling om ny løn m.v., som bl.a. undersøger dette forhold. Endvidere har KTO i samarbejde med de (amts)kommunale arbejdsgivere iværksat et forskningsprojekt om ny løndannelse, der i 8 udvalgte (amts)kommuner undersøger politik og strategiudvikling, det lokale forhandlingssystem og lønfastsættelsen.

Resultaterne fra disse undersøgelser forventes at foreligge i efteråret 2001.

2. KTO er forhandlingsfællesskabet for alle ansatte i amter og kommuner. Det er KTO's formål at optræde fælles i forhandlinger om generelle løn- og ansættelsesvilkår for (amts)kommunalt ansatte tilsluttet KTO. KTO har 64 medlemsorganisationer. KTO repræsenterer ca. 640.000 ansatte i amter og kommuner.

Barrierer for Ny løn i amter og kommuner

3. De (amts)kommunale arbejdsgivere/de kommunale arbejdsgivere er Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.
4. Ca. 95% af samtlige ansatte er overgået til det nye lønsystem, blandt de grupper der ikke er overgået, er de største grupper: overlæger og jordemødre. For så vidt angår overenskomstansatte akademikere, er de fleste omfattet af et særligt nyt lønsystem, der dog på flere punkter svarer til det, der gælder øvrige ansatte i kommuner og amter.
5. I artiklen bruges begrebet »centralt« om de aftaleforhandlinger, der foregår mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere, og eventuelt mellem organisationerne og de (amts)kommunale arbejdsgivere.
6. I artiklen bruges begreberne »decentrale« og »lokale« aftaler om de aftaler, der indgås mellem tillidsrepræsentanter og ledere i den enkelte (amts)kommune.
7. Rapport om »Nye roller og udfordringer for lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter i den (amts)kommunale sektor«, udarbejdet af FAOS juni 2000 for Det Personalepolitiske Forum.
8. Bl.a. undersøgelsen »Et attraktivt kommunalt arbejdsmarked«, udarbejdet af Institut for Fremtidforskning, januar 2000 for KL og KTO.