

## Lokal løndannelse i kommunerne – et meningsfuldt og motiverende redskab

Side 1 af 2

Det er parternes fælles interesse, at den lokale løndannelse understøtter en effektiv udførelse af de kommunale kerneopgaver og understøtter, at de kommunale arbejdspladser fortsat kan rekruttere og fastholde de bedst kvalificerede medarbejdere og ledere.

KL og Akademikerne ønsker at tilstræbe, at den aftalebaserede lønproces opfattes som transparent, velkommunikeret og legitim. KL og Akademikerne aftalte derfor ved OK15 i fællesskab at drøfte anvendelsen af den lokale løndannelse i overenskomstperioden 2015-18. Parterne ønsker et fortsat fokus på udviklingen med henblik på at sikre, at lokal lønsprocessen understøtter en tillidsbaseret og resultatorienteret kultur.

KL og Akademikerne ønsker med nedenstående punkter at henlede opmærksomheden på, at et fortsat fokus på et meningsfuldt og motiverende lokallønssystem er i såvel kommunernes som medarbejdernes interesser:

- Den lokale løndannelse kan anvendes i konstruktiv dialog, understøtte arbejdspladsens strategiske målsætninger, varetagelse af kerneopgaven og medarbejdernes oplevelse af anerkendelse af arbejdsindsats og kvalifikationer. En lønpolitik med retningslinjer, der understøtter arbejdspladsens strategiske mål gennem klare og anerkendte kriterier for udmøntning af lokal løn, kan medvirke til at bekræfte lønsystemets funktionalitet og legitimitet
- Det fremmer klart processen, hvis der er fastlagt en procedure for de lokale forhandlinger
- Siden 2011 har parterne ikke aftalt forlodsfinansiering, hvor der ved overenskomstforhandlingerne reserveres midler til den lokale løndannelse. Det er således et ledelsesmæssigt ansvar fortsat at sikre midler til rådighed til lokal løndannelse, herunder anvendelse af det lokale økonomiske råderum. Reguleringsordningen er kort fortalt konstrueret således, at en reduktion af den lokale løn vil blive kompenseret igennem en forhøjelse af de centralt aftalte lønstigninger, og en forøgelse af den lokale løn tilsvarende vil have som konsekvens, at der sker en reduktion af de centralt aftalte generelle lønstigninger
- For at understøtte en god lokal forhandlingsproces er det væsentligt, at de lokale parter kan gå til forhandlingerne med baggrund i et fælles oplyst grundlag i form af viden fx om lønniveauer, arbejdsopgaver og eventuelt kompetenceprofiler på medarbejderne.

- Både ledere og tillidsrepræsentanter har en vigtig opgave i at tage forhandlingsopgaven på sig, sikre at beslutningskompetencen er til stede hos forhandlerne, og anerkende forhandlingssystemets legitimitet og rolle

Endelig er det vigtigt, at lønforhandlingsprocessen er åben og gennemskelig for både ledere og medarbejdere, såvel undervejs som når resultatet formidles, så alle opleverbalance mellem den indsats, som forhandlingssystemet kræver af de involverede lokale parter, og de ressourcer, der er til rådighed for den lokale løndannelse