

*Dansk Jernbaneforbund*  
*Stationspersonalet*  
*Områdegruppe DSB*

- 0 -

**OK 2005, status notat**  
(af 26. oktober 2005)

Emne: ”*Ny Løn*”

Nærværende materiale er behandlet på -  
10. bestyrelsesmøde tirsdag den 25. oktober 2005,  
under - pkt. 8a: OK 2005, status  
(Dette notat er supplement til ”OK2005 Status notat af 26.10.05”)

Forefindes på [www.spdsb.org](http://www.spdsb.org)

**Materialer som endvidere indgik i behandlingen:**

- 2. indkaldelse til 10. møde pkt. 8a) OK2005 udvalg

-- o --

**Emnet: Ny løn** (Nye lønsystemer) blev drøftet og behandlet:

På sidste møde i OK2005-udvalget blev det, som det fremgår at Status Notat af 23. juni 2005 – besluttet at arbejde med ”**Ny Løn**”.

Områdegruppens OK2005-udvalg har opstillet en række spørgsmål – nedenstående er de første svar på disse spørgsmål.

Der rejser sig en lang række af spørgsmål i forbindelse til *Tjenestemændenes overgang til ny løn* – rækken af spørgsmål er i det følgende næppe udtømmende. (Hertil kommer at områdegruppen har en række principielle holdninger og forhold at tage stilling til):

- Hvilken model skal anvendes ?
- Kan vi selv medvirke til at forme en model ?
- Vil arbejdet med udformningen blive Topstyret eller følges ånden i forliget ?
- Vil en kommende model blive en afspejle af vores nuværende system for overenskomstansatte ?
- Vil lokale lønforhandlinger blive kollektive ?
- Hvordan konverteres tjenestemandspensionerne om til..... ?
- Kan områdegruppen – med fordel – søge kontakt til andre organisationer i STK som har været på ny løn ?
- Hvilke gode erfaringer har andre STK organisationer med ny løn og hvorfor ?
- Hvilke dårlige erfaringer har andre STK organisationer med ny løn og hvorfor ?
- Kan en fremadrettet lønpolitik (strategi) for områdegruppens medlemmer tilpasses ny løn ?

### **Hvilken model skal anvendes ?**

Svar:

#### ***Hvordan er lønsystemerne bygget op.***

Der findes to hovedmodeller for nye lønsystemer: Basislønsystemer og intervallønsystemer. Basislønsystemer er de mest anvendte. Ud over de to hovedmodeller kan der være andre varianter.

**Basislønsystemet** består af en basisløn eller et basislønforløb, der aftales centralt og en tillægsdel, der aftales lokalt. Der kan herudover være aftalt tillæg centralt i organisationsaftale e.l. De lokale tillægsmuligheder omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg og engangsvederlag. Der er desuden mulighed for resultatløn.

**Intervallønsystemet** indeholder et centralt aftalt løninterval, hvori den enkelte medarbejder indplaceres efter lokal aftale ud fra den pågældendes kvalifikationer og funktioner. Herudover kan intervallønsystemet indeholde centralt aftalte tillæg baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

I den rene intervallønsmodel suppleres intervallønnen ikke med lokale kvalifikations- og funktionstillæg, men intervallønsystemerne indeholder ligesom basislønsystemerne mulighed for at aftale engangsvederlag og resultatløn. Eventuelle centrale tillæg, engangsvederlag og resultatløn ydes uafhængigt af lønintervallet. Den samlede løn kan således være højere end lønintervallets maksimum.

#### **Resume:**

**Basislønsystemet** må klart være at foretrække. Dog skal det lokalt aftales hvor langt ned i aftalesystemet, der kan forhandles. Nuværende aftaleniveau må være at foretrække - når der sammenlignes med lokalløns forhandlinger - og set i forhold til STK/DJ/SPO og DSB.

Derfor må begrebet ”varianter” – nok forventes at komme i anvendelse. De to øvrige områdegrupper i DJ Sektion DSB – har tidligere ikke haft samme tradition for decentrale forhandlinger - på området - som SPO.

### **Kan vi selv medvirke til at forme en model ?**

Svar:

Ja ! – i første omgang skal DJs hovedbestyrelse drøfte principperne for overgang til nyt lønsystem og så skal Personalestyrelsen/STK give virksomhederne (DSB) og organisationer (DJ) råderum / kompetence til at finde en ønskværdig model.

**Vil arbejdet med udformningen blive topstyret eller følge ”ånden” i forliget ?**

Svar:

Det afhænger i første omgang af drøftelser i DJs hovedbestyrelse. Og selvfølgelig meget af i hvilket tempo overgangen skal foregå i. Og i sidste ende det økonomiske råderum. Hvad DSB vil/kan i forhold til andre organisationer og Personalestyrelsen.

(Hidtidigt har DSB centralt fastlagt en årlig ramme til anvendelse på ”ny løn” i form af tillæg / engangsvederlag fordelt på de forhandlingsberettigede organisationer efter lønsum)

**Vil en kommende model blive en afspejling af vores nuværende lønsystem for overenskomstansatte ?**

Svar:

Ja – det er den egentlige ide med overgang til Ny løn.

**Vil lokale lønforhandlinger blive kollektive ?**

Svar:

Kun hvis DJ og DSB – kan aftale dette i ”modellen”

**Hvordan konverteres tjenestemandspensionerne om til ?**

Svar:

På sidste dag/dato for nuværende lønsystem fastlåses - den enkelte tjenestemand - på aktuel lønramme/skalatrin \*). Tillægges/flyttes så et trin op (nogle siger to trin). Dette (fastlåste) trin beregnes der så pension efter – uanset om der er 3 eller 25 år til pensionstidspunktet.

Sker der en lønstigning – under NY Løn – ud over det/de tillagte trin – vil pensionsdelen af dette løn beløb (lønstigning) blive indbetalt på en kapitalpension (supplerende pensionsordning – i f. eks Skandia Bank – aftale af 22. april 2002).

\*) evt. tillagt automatisk/forventelig oprykning til højere lønramme.

**Kan områdegruppen – med fordel – søge kontakt til andre organisationer i STK som har været på ny løn ?**

Svar:

Måske

**Hvilke gode erfaringer har andre STK organisationer med ny løn og hvorfor ?**

Svar:

Generelt kan det siges kort, at på de områder, hvor der er aftalt uddannelser og disse anvendes (kompetence udvikling), har der været en lønudvikling og fordele.

**Hvilke dårlige erfaringer har andre STK organisationer med ny løn og hvorfor ?**

Svar:

Se svar, ovenstående – (Endvidere er hele pensionsdelen problematisk)

## **Kan en fremadrettet lønpolitik (strategi) for områdegruppens medlemmer tilpasses ny løn ?**

### Svar:

Ja, men det kræver selvfølgelig at der forhandles som hidtil ”kollektivt” og med/mellem DSB og områdegruppen. Motivationerne etableres/skabes fortsat på arbejdspladsen og i lokalgruppen.

Og det kræver at der - i henholdt til tidligere beslutninger - fortsat arbejdes med:  
*Statistisk materiale færdiggøres – f.s.v. ang. lønudvikling til dato. Udarbejder forslag til bestyrelsen omkring fremtidig lønudvikling.*

### **Nye spørgsmål rejser sig:**

- I hvilke tempi skal overgangen til Ny Løn foregå, og skal der laves forhåndsftaler og aftales overgangsordninger ? F.eks. hvis de arbejdsbestemte tillæg måtte bortfalder ved overgangen.
- Skal det enkelte tjenestemandsansatte medlem i DJ spørges om en evt. overgang til Ny Løn ? Og kan den enkelte tjenestemand sige nej tak ?
- I relation til aftaler om indplacering på Ny Løn – og set i forhold til nuværende ”slutløb / tjenestemandslønninger” / reguleret advancement – bør der aftales / opstilles en form for oversigtsinformation, således at det enkelte medlem har mulighed for at følge og forstå overgangen for såvel løn som for pensionsdelen. Forholdet til stedtillægs satser skal afklares.
- Hvordan foretages pristalsregulering af ”fastlåste” tjenestemandspensionsformer.
- Kan det forventes, at der er forskellige ”modeller” under samme organisationsaftale ?
- Andet ?

### **Link – til underbygning og forståelse af emnet Ny Løn:**

#### **Nye Lønssystemer på STK’s hjemmeside:**

<http://www.stk.dk/sw3141.asp>

#### **Nye lønsystemer sat på sporet (pjece):**

<http://www.stk.dk/graphics/StK/Lonogpension/nyeloenssystemersatpaasporet.pdf>

#### **OK05–fælleserklæring:**

<http://www.stk.dk/graphics/StK/Lonogpension/nyelonsystemer/OK05Faelleserklaering.pdf>

#### **Rammeaftale af 19. november 2003:**

<http://www.stk.dk/graphics/StK/Lonogpension/nyelonsystemer/Rammeaftale.pdf>

#### **Aftale om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer:**

<http://www.perst.dk/db/filarkiv/11489/025-04.pdf>

**Cirkulære om aftale om, Pensionsbidrag af visse faste tillæg til Tjenestemænd:**  
<http://www.perst.dk/db/filarkiv/5201/008-02.pdf>

**Cirkulære om (fra 2003), Nyt lønsystem for udvalgte grupper af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte under StK's forhandlingsområde (*eksempel på aftale*):**  
<http://www.perst.dk/db/filarkiv/5243/006-03.pdf>