

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

ORGANISATIONER I FORHANDLINGS-  
FÆLLESSKABET

AFTALE  
OM  
GENNEMSNITSLØNGARANTI

**\*\*NYT\*\* = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

**\*\*NYT\*\* med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

**\*\*NYT\*\* pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

---

2018

## INDHOLDSFORTEGNELSE

GENNEMSNITSLØNGARANTIEN .....	3
BEREGNINGSGRUNDLAGET FOR GENNEMSNITSLØNGARANTIEN .....	3
REGULERING AF GENNEMSNITSLØNGARANTIEN .....	4
GARANTILØNSGRUPPER.....	5
BILAG 1. BEREGNING AF GENNEMSNITSLØNGARANTIEN FOR ALLE GARANTILØNSGRUPPER.....	8
BILAG 2. OVERSIGT OVER GARANTILØNSGRUPPER OK-15.....	9

## GENNEMSNITSLØNGARANTIEN

Gennemsnitsløngarantien sikrer hver garantilønsgruppe omfattet af lokal løndannelse en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden. Hvis den faktiske gennemsnitsløn for grupper er under den aftalte løngaranti, foretages en opfyldning op til løngarantien, dvs. til den løn, som gruppen er sikret som minimum. Der lægges dermed en bund for, hvor lav en lønudvikling en gruppe kan have på landsplan. Midler til opfyldning har hidtil været afsat forlods af den samlede ramme eller af reguleringsordningen og anvendelsen af midler aftales mellem overenskomstens parter.

Den enkelte garantilønsgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen ekskl. overarbejdsbetaling med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 2004.

Gennemsnitslønnen reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. udmøntning fra reguleringsordningen, de gruppevise omklassificeringer og 72 % af evt. centralt aftalt forlodsfinansiering af lokal løndannelse. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generelle satsændringer. Eventuelle afvigelser ved fastlæggelse af gennemsnitslønnen kan aftales for grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

Nedenfor er anført de principper for gennemsnitsløngarantien, som parterne er enige om.

Garantilønsgrupperne korrigeres bl.a. som følge af opgave- og strukturreformen med henblik på at gøre garantilønsgrupperne sammenlignelige på opgørelsestidspunkterne.

## BEREGNINGSGRUNDLAGET FOR GENNEMSNITSLØNGARANTIEN

### *Fastlæggelse/udregning af gennemsnitslønnen*

Grundlaget for beregningen af gennemsnitsløngarantierne er gennemsnitslønnen ekskl. overarbejde november 2004.

Såfremt det for enkelte garantilønsgrupper gør sig gældende, at der ikke findes fornødne oplysninger for alle medarbejdere til at opgøre den samlede lønsum for hele gruppen foretager Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) en beregning af den gennemsnitlige løn for de indberettede medarbejdere i gruppen, hvilket herefter ganges op, så det korrekte antal fuldtidsbeskæftigede indgår i garantien.

Beregningerne vedrørende fastlæggelse og regulering af gennemsnitsløn foretages så vidt muligt ekskl. ekstraordinært ansatte, flexjobansatte, seniorjobansatte og lignende.

Gennemsnitslønnen for de enkelte garantilønsgrupper beregnes af KRL.

### *Løn og tid*

Grundprincippet er, at nye midler, som anvendes til løn, indgår i garantien. Midler, som anvendes til tid, indgår ikke i garantien. Overarbejde indgår ikke, jf. ovenfor.

For så vidt angår afkøb af eksisterende rettigheder gælder følgende:

1. Når ”lønkroner” afkøbes og anvendes til ”lønkroner”, påvirker det ikke løngarantien.
2. Når ”tid” afkøbes og anvendes til ”tid”, indgår det ikke i løngarantien.

3. Når "tid" afkøbes og anvendes til "lønkroner", indgår beløbet i løngarantien.
4. Når "lønkroner" afkøbes og anvendes til "tid", fratrækkes beløbet i løngarantien.
5. Når "overarbejde" afkøbes, som enten har været afspadseret eller udbetalt, og provenuet anvendes til "lønkroner", indgår det i garantien.

#### *Pension*

Pensionsbidrag indgår i garantien med en beregnet værdi.

Nogle garantilønsgrupper består af både tjenestemænd og overenskomstansatte med en tendens til, at antallet af tjenestemænd reduceres. Da tjenestemændenes pension ikke er medtaget i lønsummen, mens pensionsbidrag for overenskomstansatte er med, vil en forskydning fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse påvirke gennemsnitslønnen væsentligt.

For at neutralisere denne virkning er det aftalt, at tjenestemænd i beregningsgrundlaget for gennemsnitsløngarantien opskrives med et pensionsbidrag svarende til den parallelle overenskomstgruppes pensionsbidrag.

#### REGULERING AF GENNEMSNISSLØNGARANTIEN

##### *Gennemsnitsløngarantien reguleres efter en kronologisk model*

Ved hver overenskomstperiode tillægges gennemsnitslønnen for garantilønsgrupperne følgende elementer på udmøntningstidspunktet:

- Ændringer i centralt fastsat løn ved overenskomstfornyelsen, bortset fra midler anvendt til ATP. Merudgifterne opgøres ved organisationsforhandlingerne og tillægges gennemsnitslønnen.

Følgende elementer tillægges reguleret gennemsnitslønnen på udmøntningstidspunktet:

- Generelle lønstigninger fra reguleringsordningen.

Følgende elementer tillægges ureguleret gennemsnitslønnen på udmøntningstidspunktet:

- 72 % af evt. centralt aftalt forlodsfinansiering af lokal løndannelse.
- Generelle lønstigninger.

Af bilag 1 fremgår, hvordan evt. udmøntning fra gennemsnitsløngarantien beregnes. Bilag 1 omhandler alle garantilønsgrupper.

Hvis den faktiske gennemsnitsløn er mindre end garantilønnen afsættes differencen forlods til organisationsforhandlingerne for den pågældende gruppe. Beløbet indgår i opgørelsen af den faktiske samlede lønudvikling for den efterfølgende periode.

## GARANTILØNSGRUPPER

### *Afgrænsning af garantilønsgrupper*

Organisationer i Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er enige om følgende principper for afgrænsningen af de nævnte garantilønsgrupper i bestemmelserne om gennemsnitslønngaranti i de enkelte aftaler om lokal løndannelse:

- For hver garantilønsgruppe (personer omfattet af samme eller tilsvarende overenskomst) af en vis størrelse beregnes en gennemsnitsløn på landsplan.
- For små overenskomstgrupper sigtes der mod en sammenlægning af grupper med ens eller tilsvarende arbejdsopgaver med henblik på, at opgørelsen af gennemsnitslønnen omfatter mindst 1.000 personer pr. garantilønsgruppe.
- For større overenskomstgrupper sigtes der mod en opdeling i en basisgruppe og i en ledergruppe. Er der tale om særligt store grupper, kan disse opdeles i 3 garantilønsgrupper (basispersonale, mellemledere henholdsvis ledere), hvis spændvidden i grundlønnen ved opdeling i 2 grupper (en basisgruppe og en ledergruppe) er af en væsentlig størrelse.
- En teknisk forudsætning for opdelingen i garantilønsgrupper er, at dette er muligt efter lønstatistikken.

Aftaler om afgrænsning af personalegrupper indgået ved overenskomstfornyelsen respekteres.

I bilag 2 til aftalen er oplistet garantilønsgrupperne pr. 1. april 2018.

### *Opdelte grupper*

Hvis det eksempelvis kun er de nyansatte, som umiddelbart omfattes af principperne for lokal løndannelse, er der tale om ”et snit ned gennem gruppen på den anden led”. I den situation betragtes hele gruppen som overgået til lokal løndannelse. Gennemsnitslønngarantien for denne gruppe beregnes også på grundlag af hele gruppen. Det betyder herefter, at allerede ansatte gennemløber deres nuværende lønforløb som en slags personlig ordning. Da der ikke længere er hjemmel til at yde decentral løn til de pågældende, aftales følgende overgangsordning:

Der gives mulighed for, at der decentralt kan ydes kvalifikationsløn- og funktionslønndelev til de pågældende. Det forudsættes, at man i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at kvalifikationsløn- og funktionslønndelene ikke lægges oven i en grundløn, men oven i et anciennitetsforløb. Resultatløn og andre decentrale løninstrumenter kan anvendes på lige fod med personale aflønnet med udgangspunkt i en grundløn.

**\*\*NYT\*\***

### *Indberetning til KRL*

Midler anvendt ved organisationsforhandlingerne fordeles på garantilønsgrupper. Fordelingen meddeles KRL senest **den 1. oktober 2019**.

København den

For  
Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For  
Blik- og Rørbøjderforbundet

For  
Danmarks Jurist- og Økonomforbund

For  
Dansk El-forbund

For  
Dansk Metal

For  
Dansk Socialrådgiverforening

For  
3F - Fagligt Fælles Forbund

For  
FOA - Fag og Arbejde

For  
Foreningen af Speciallæger

For  
Forhandlingskartellet

*Ulrika Brænderup-Sørensen* *Jens Møller*

For  
Fødevareforbundet NNF

For  
HK/KOMMUNAL

For  
Ingeniørforeningen, IDA

For  
Lederne

For  
Lærernes Centralorganisation

For  
Malerforbundet i Danmark

For  
Pharmadanmark

For  
Socialpædagogernes Landsforbund

For  
Serviceforbundet

For  
Sundhedskartellet

For  
Tandlægeforeningen

For  
Teknisk Landsforbund

For  
Yngre Læger

\*\*NYT\*\*

BILAG 1. BEREGNING<sup>1</sup> AF GENNEMSNITSLØNGARANTIEN FOR ALLE GARANTILØNSGRUPPER

Dato	Tekst	Reg i %
31.marts 2018	A. Udgangspunkt november 2017	x,xx <sup>2</sup>
1. april 2018	Generel lønstigning af A	1,10 %
	B. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. april 2018	
1. oktober 2018	Generel lønstigning af A	1,20 %
	C. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2018	
1. oktober 2018	Reguleringsordning af C	-0,27 %
	D. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2018	
1. april 2019	Centrale puljer, organisationsprojekter af A	0,68 %
	E. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. april 2019	
1. oktober 2019	Generel lønstigning af A	1,00 %
	F. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2019	
1. oktober 2019	Reguleringsordning (skøn ved forlig) af F	0,42 %
	G. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2019	
1. januar 2020	Generel lønstigning af A	1,70 %
	H. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. januar 2020	
1. april 2020	Generel lønstigning af A	0,40 %
	I. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. april 2020	
1. oktober 2020	Generel lønstigning af A	0,70 %
	J. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2020	
1. oktober 2020	Reguleringsordning (skøn ved forlig) af J	0,37 %
	K. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2020	

<sup>1</sup> Der afrundes ikke i beregningen af gennemsnitsløngarantien.

<sup>2</sup> Baseret på opgørelsen af gennemsnitsløngarantien fra november 2004 til november 2017 for hver enkelt garantilønsgruppe, jf. aftale om gennemsnitsløngaranti 2015.

BILAG 2. OVERSIGT OVER GARANTILØNSGRUPPER OK-18

Ny GG	Område
111 101	Administrations- og IT-personale m.fl.
111 111	Lægesekretærer
111 121	Speciallærere mv. Socialrådgivere Professionsbachelor (teknik)
111 201	Pædagogisk personale, basis Værkstedspersonale, basis
111 202	Pædagogisk personale, ledere Værkstedspersonale, ledere
111 211	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere Specialarbejdere
111 301	Sundhedskartellet
111 311	Yngre læger (minus afdelingslæger)
111 312	Overlæger mv. Sygehusapotekere Sygehuslæger (hon.løn) Overtandlæger mv. Chefer
111 321	Social- og sundhedspersonale, basis Audiologiassistenter, basis
111 322	Social- og sundhedspersonale, ledere Audiologiassistenter, ledere
111 331	Hus- og rengøringsassistenter
111 341	Sygehusportører, serviceassistenter mv. Regions- og skolebetjente Vagtcentralpersonale
111 401	Håndværkere Tekniske designere Fotografer

11.20.5  
Side 10