

MED samarbejdet

maj 2023

Lokal løn og MED

Lokal løn forhandles med organisationerne

Forhandlinger om lokal løn er et anliggende mellem de faglige organisationer og kommunen/regionen. Det er ikke noget, der kan forhandles eller drøftes i MED.

Den enkelte organisation bestemmer selv, om man delegerer denne kompetence til TR eller FTR, eller om man fastholder den i organisationen. Uanset, om organisationen har delegeret kompetencen til TR eller FTR, kan lokal løn ikke drøftes i MED. For når en TR (FTR) sidder i MED, er det som medarbejderrepræsentant og ikke som repræsentant for vedkommendes organisation.

Aftaler om lokal løndannelse

Der er 10 aftaler om lokal løndannelse mellem KL og grupper af forhandlingsberettigede organisationer eller enkeltorganisationer og 8 aftaler mellem Danske Regioner (RLTN) og forhandlingsberettigede organisationer. Bestemmelserne i alle aftalerne vedrørende opgaver og kompetencer er stort set enslydende. Der er desuden tilsvarende bestemmelser i akademiker-overenskomsterne.

I tekstboksen herunder er et uddrag af "Fællesaftale om lokal løndannelse" mellem KL og en række organisationer. I de fleste af aftalerne om lokal løndannelse i kommunerne er den samme formulering. Tre af aftalerne (SOSU, hus/ren og lærerne) har lidt andre formuleringer, bl.a. at den lønpolitiske drøftelse, indgåelse af procedureaftale og forhandlingerne kun finder sted, hvis en af parterne begærer det.

Fælles for alle aftalerne er, at parterne (kommunen/regionen og de faglige organisationer):

- Fører lønpolitiske drøftelser.
- Aftaler tidsfrister og regler m.v. for de lokale forhandlinger (eventuelt fælles for flere organisationer).
- Fører lønforhandlinger og indgår konkrete aftaler, herunder forhåndsaftaler.

§ 2. Lønpolitisk drøftelse

Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, som led i de årlige lønforhandlinger, medmindre andet aftales, jf. § 3.

§ 3. Forhandlinger og procedureaftale

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne, som er omfattet af denne aftale, med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

Bemærkning:

Det anbefales, at der fastlægges en proces. Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse. Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten. Stk. 1 ændrer ikke ved organisationernes

MED samarbejdet

forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

§ 9. Aftaleparter

Aftale om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden, herunder de hertil bemyndigede, og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

I en del kommuner og regioner drøftes lokal løn i MED, selv om MED ikke har kompetence til det, og nogen steder beslutter MED også noget. Det kan MED altså ikke, hverken når det drejer sig om lønpolitik, fordeling af lønmidler mellem områder eller grupper i kommunen/regionen, procedurer og tidsplan for forhandling af lokal løn, kriterier for indstilling af lokal løn, fordeling mellem engangstillæg og varige tillæg eller alt andet, der har med lokal løn at gøre.

Hvis der indgås aftaler om lønpolitik eller om tidsfrister og procedurer m.v. i MED, er organisationerne principielt ikke bundet af dem. MED har ikke – og kan ikke få – kompetencen til at indgå aftaler om lokal løndannelse.

Hvis MED alligevel har besluttet en lønpolitik, vil det være arbejdsgiverens lønpolitik, som arbejdsgiver efterfølgende skal drøfte med de forhandlingsberettigede organisationer. Men det stiller organisationerne i en vanskelig situation, når de i henhold til deres lokallønsaftale skal drøfte lønpolitikken med arbejdsgiverparten i forbindelse med lønforhandlingerne. Dels kan arbejdsgiverne argumentere med, at lønpolitikken er aftalt med medarbejderne i MED-systemet, og dermed også med den pågældende organisations medlemmer, dels vil en lønpolitik for hele kommunen/regionen ikke tilgodese alle overenskomstgruppers interesser.

Hvad gør medarbejderrepræsentanterne, hvis ledelsen vil drøfte lokal løn i MED?

Hvis ledelsen foreslår, at MED skal drøfte og eventuelt beslutte en lønpolitik, tidsfrister, procedurer eller andet om lokal løn, bør medarbejderrepræsentanterne sige, at det ikke hører til i MED og henvise til, at det skal behandles sammen med de forhandlingsberettigede organisationer. Vi anbefaler, at medarbejderrepræsentanterne kontakter deres faglige organisation og orienterer dem, så organisationen kan kontakte kommunen/regionen.

Hvad kan drøftes i MED?

Den eneste opgave, MED kan have i relation til lokalløn, er at drøfte det økonomiske råderum til lokal løndannelse i forbindelse med drøftelserne af budget. Det fremgår af bilag A til aftalerne (bilag 1 på det regionale område) - "Det lokale økonomiske råderum":

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED fx beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens/regionens prioritering af midler til lokal løn.

MED-udvalg kan altså drøfte, om kommunen/regionen har et råderum til forhandling af lokal løn. Ulempen ved, at medarbejderrepræsentanterne i MED har ment noget om det økonomiske råderum til lokal løndannelse er, at det også bliver en begrænsning i organisationernes forhandlinger.