

# Kan man aftale noget lokal løn i MED?

Webinar

September 2023

# MEDsamarbejdet

- Steen Clausen, DLF, [SCLA@dlf.org](mailto:SCLA@dlf.org)
- Sannie Jørgensen, AC, [sj@fysio.dk](mailto:sj@fysio.dk)
- Hans Jessen, SHK, [hje@dsr.dk](mailto:hje@dsr.dk)
- Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA, [skni@foa.dk](mailto:skni@foa.dk)
- Lars Kehlet Nørskov, OAO, [lkn@oao.dk](mailto:lkn@oao.dk)

# Program

- Kan man aftale noget om lokal løn i MED?
- Den danske model
- Lokal løn og MED – historisk
- Aftalerne om lokal løndannelse
- Hvis ledelsen vil drøfte lokal løn i MED
- TR-vilkår

Kan man aftale noget om løn og lønforhandlinger i MED?

**Nej – det kan man ikke!**

# Den danske model

Ledelsespligt

L  
O  
V  
G  
I  
V  
N  
I  
N  
G

## Forhandlingsretten – TR-systemet

- Løn
- Arbejdstid
- Ferie
- Arbejdstidsaftaler
- Barselsaftalen
- MED-rammeaftalen
- Den lokale MED-aftale
- Det fagretlige system
- Arbejdsretten/voldgift

## Ledelsesretten – MED-systemet

- Åbningstid
- Normeringer
- Opgaver
- Sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer
- Arbejdets organisering
- Trivsel, sundhed
- Arbejdsmiljø, stress
- Hovedudvalget

Ledelsesret



# I gamle dage:

- 1997 – 2005:

Procedureaftale om hvorledes der skal forhandles Ny Løn i kommunen/amtet – indgås i Hovedudvalget eller i et særskilt nedsat forhandlingsorgan.

- ”...tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om funktionsløn og kvalifikationsløn aftales i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg...”
- ”Såvel (amts)kommunen som de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale”

# Organisationerne fik besked på at køre hjem igen...

- I et MED-hovedudvalg havde man aftalt kun at forhandle hvert andet år

”Der var jo alligevel ingen penge at forhandle om”



# OK-05:

- Aftale om:
- ”Afgrensning af forhandlingskompetencen i SU-/MED-systemet”
- Der kan ikke længere aftales noget om løn – der kan dog være en drøftelse af kommunens lønpolitik, herunder resultatløn



**MED** samarbejdet



# OK-08

- Der kan (stadig) være en lønpolitisk drøftelse i MED-hovedudvalget...



# OK-11

- Den lønpolitiske drøftelse *udgår* af teksten i MED-rammeaftalen.



# Eksempler på aftaleret eller ledelsesret...

## Aftaleret

Løn (forbundenenes overenskomster inkl. "Aftale om lokal løndannelse for ...")

TR-aftalen (MED-rammeaftalens § 10 – 19)

Ferieaftalen (Forhandlingsfællesskabets Aftale om ferie for personale ansat i kommuner/regioner, m.fl.)

Arbejdstid (organisationernes arbejdstidsaftaler + Forhandlingsfællesskabets aftaler om arbejdstid)

## Ledelsesret

Hvornår der kan afholdes ferie (inden for aftalens rammer)

Hvornår arbejdstiden placeres (inden for rammerne af organisationernes arbejdstidsaftaler m.fl.)

# Fælles for alle aftaler om lokal løndannelse

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

(Der er 10 aftaler på det kommunale område og 8 på RLTN-området)

# Uddrag af aftale om lokal løn

## § 2. Lønpolitisk drøftelse

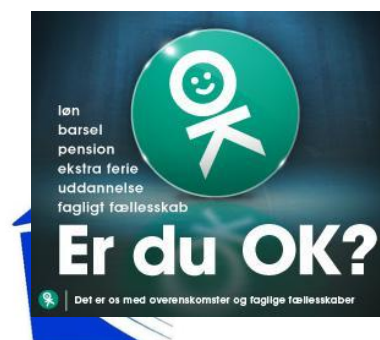
Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, som led i de årlige lønforhandlinger, medmindre andet aftales, jf. § 3.

## § 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 for lønforhandlingerne, herunder frister og regler. Eksisterende lokale procedureaftaler fortsætter på uændrede vilkår, indtil de opsiges eller ændres i henhold til bestemmelserne i de enkelte procedureaftaler.
- Det anbefales, at **parterne** lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse. Særligt skal der være opmærksomhed på, **hvordan organisationernes forhandlings- og aftaleret kan udøves på institutioner/arbejdspladser, hvor organisationens aftaleret ikke (kan) delegeres til en tillidsrepræsentant valgt på arbejdspladsen.**
- Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.
- Stk. 1 ændrer ikke ved **organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.**

Løn er kun for de  
forhandlingsberettigede  
organisationer!



DET FAGLIGE HUS

**MED**samarbejdet

# Hvad så, hvis ledelsen vil drøfte lokal løn i MED?

- Tak, men, nej tak – lokal løn hører ikke til i MED
- Kontakt jeres faglige organisation

MED kan – i forbindelse med drøftelse af budgettet – drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens/regionens prioritering af midlerne.

- **Men:**

Ulempen er, at det kan blive en begrænsning for organisationernes forhandlinger

Holstebro fastholder at udmøntning for 2020 vil ske efter de principper om lokal løndannelse, som drøftet og konkluderet i lokal MED for lokal løn 2020, herunder at de økonomiske rammer og balancer tillod at den decentrale løndannelse forgik med engangstillæg i CFI. Holstebro orienterer om at de faglige organisationer på de 10 øvrige overenskomstområder har lavet et resultat indenfor den ramme i 2020.

I det perspektiv fastholder Holstebro Kommune fastholder udgangspunktet fra niveau 0 forhandlingen gældende for 2020 og ønsker at tildele 59.400 kr. i engangstillæg til 11 medarbejdere. Det er svært at følge en argumentation om en aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale skal udloddes med faste og varige tillæg, når der ikke er råderum herfor. "Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger".

FOA mener ikke, at man kan vedtage en aftale om principper om lokal løn i lokal MED og føler sig derfor ikke forpligtet af det. Derudover er FOA ikke forpligtet af, hvad de andre organisationer aftalte til lokal løn i 2020.



Region Hovedstadens [redacted] kunne ikke imødekomme FOA-1's fremsatte krav om varige tillæg, idet den økonomiske ramme, som er godkendt af MED-udvalget, betyder, at [redacted] udelukkende har økonomi til at forhandle éngangstillæg i 2023.

Der kunne derfor ikke opnås enighed mellem parterne, og FOA-1 valgte at afbryde forhandlingerne, med forbehold for at videreføre sagen i FOA Forbundet og regionen.

### **1. Opgaven med at udstikke emner/kriterier for lokale lønmidler:**

Det er nu Område-MED, der udstikker de overordnede emner/kriterier for tildeling af lokale lønmidler, hvor det tidligere var Direktionen.

Tilbagemeldingerne til Direktionen i den anledning er positive, og at denne måde at arbejde med kriterierne på, giver en mere meningsfuld proces.

Kommunaldirektøren pointerede i den forbindelse, at lokal-MED ikke må være for konkrete, når de kriterier, der er udstukket af Område-MED skal fortolkes og arbejdes videre med i lokal-MED.

Kriterierne skal fortsat være så tilpas overordnede, at alt personale på det enkelte arbejdssted kan byde ind med indstillinger til lokal løndannelse.

Der skal være opmærksomhed på, at det er arbejdet med kriterierne, som foregår i lokal-MED. Selve forhandlingen af den lokale løndannelse foregår mellem leder og TR/den faglige organisation.

# TR-vilkår

- Aftaler om vilkår for TR's tidsanvendelse indgås mellem de enkelte organisationer og kommunen/regionen
- MED-hovedudvalget kan aftale principper for TR's vilkår
  - Grundlag for de konkrete forhandlinger om vilkår
- Normeringsmæssige hensyn
- Tid
- Mulighed for kontakt med medarbejderne
- IT-udstyr, internet

# Aftaler om lokal løndannelse (KL)

Der er 10 aftaler med KL:

- Fællesaftale om lokal løndannelse (Blik og Rør, Dansk El-Forbund, Metal, DS, 3F, Forhandlingskartellet, HK/K, Malerforbundet, NNF, Serviceforbundet, TL)
- Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (FOA)
- Forlængelse af Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (LC (DLF))
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område (Sundhedskartellet)
- Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/ -lærere, tjenestemandsansatte bibliotekarer og bygningskonstruktører (Kultur og Information, ATO, FMM, Tandlægeforeningen, Konstruktørforeningen)
- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (BUPL, FOA, SL 3F, Metal)
- Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område (FOA, 3F, DOBL, DFF, Serviceforbundet, LDB)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (FOA, 3F)
- Aftale om lokal løndannelse for chefer (DJØF, HK/K, IDA, LC m.fl.)
- Aftale om lokal løndannelse for ergoterapeuter fysioterapeuter og jordemødre (Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen)

# Aftaler om lokal løndannelse (RLTN)

Der er 8 aftaler med RLTN:

- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (Sundhedskartellet)
- Fællesaftale om lokal løndannelse (Blik og Rør, Dansk El-Forbund, Metal, DS, 3F, Forhandlingskartellet, HK/K, Malerforbundet, NNF, Serviceforbundet, TL)
- Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (FOA)
- Aftale om lokal løndannelse for regions- og skolebetjente samt vagtcentralpersonale (FOA, HK/K)
- Fællesaftale om lokal løndannelse for den pædagogiske branche (Metal, 3F, FOA, SL)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (3F)
- Aftale om lokal løndannelse for fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre (Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen)
- Aftale om lokal løndannelse for chefer (DJØF, HK/K, IDA)