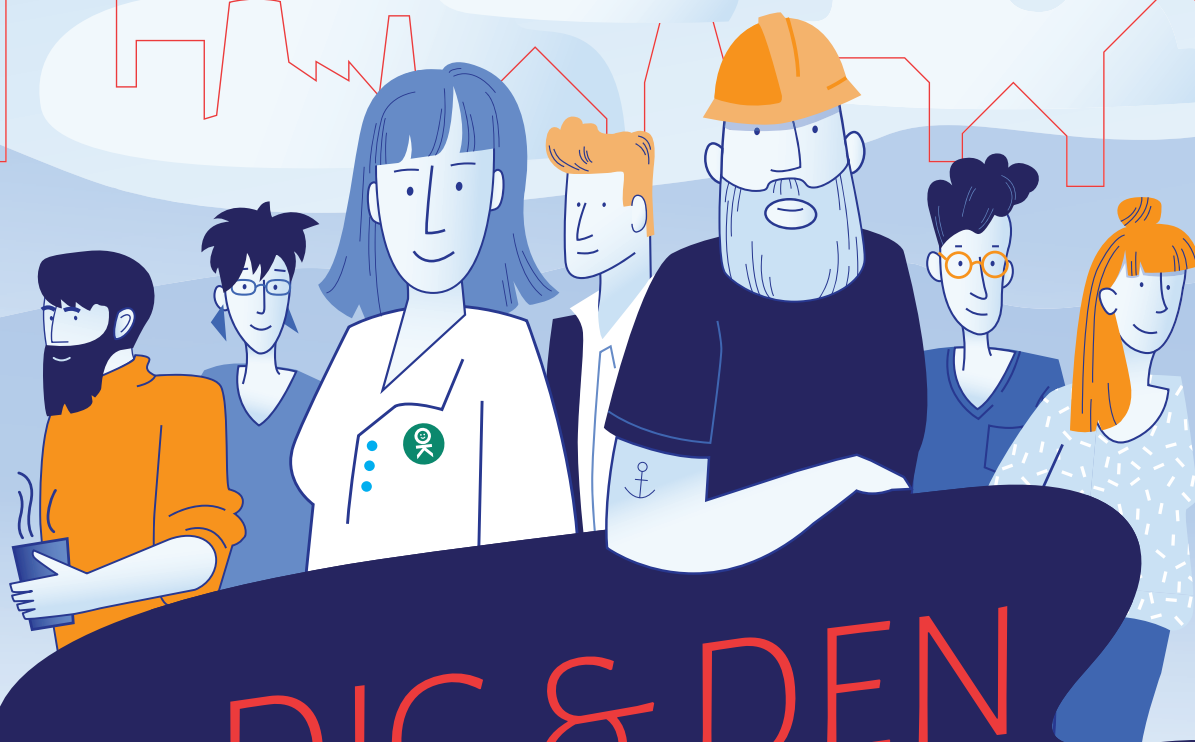




DIG & DEN DANSKE MODEL

Steen E. Navrbjerg & Trine P. Larsen

DIG & DEN DANSKE MODEL

KAPITEL
05
LOKALFORHAND-
LINGER &
LØNSYSTEMER

Som tillidsvalgt er en af dine hovedopgaver at sikre, at dine kollegers interesser bliver tilgodeset. En afgørende opgave er at sikre dine kolleger den bedst mulige løn og de bedst mulige arbejdsvilkår, der som minimum lever op til kravene i Arbejds miljøloven og overenskomsten.

KAPITEL 5 | BAGGRUND

LOKAL- FORHANDLINGER & LØNSYSTEMER

Kapitlet falder i to dele. Den første del er en præsentation af de forskellige lønssystemer og fordele og ulemper ved systemerne. Den anden del handler om, hvordan I som tillidsvalgte griber forhandlingerne om løn an, og hvem der kan hjælpe.

*DEN FØRSTE DEL AF KAPITLET GENNEMGÅR
FØLGENDE EMNER OG SPØRGSMÅL:*

- Hvad er forholdet mellem centrale og lokale forhandlinger?
- Hvilke forskelle og ligheder er der mellem forhandlinger i det private og i det offentlige?
- Hvilke typer af lønsystemer findes inden for det private og det offentlige?
- Hvad er fordele og ulemper ved de forskellige lønsystemer?



CENTRALE OVERENSKOMSTER SÆTTER RAMMEN

Det danske aftalesystem har over tid tilpasset sig ønsker og krav fra parterne – både centralt og lokalt på arbejdspladsen. Det er en stadig proces, for ligesom samfundet ændrer sig, så må også overenskomsterne tilpasse sig nye arbejdsorganiseringer og nye teknologier.

I dag giver områdeoverenskomster (også kaldet brancheoverenskomster) ganske vide muligheder for at inddrage en lang række forhold i de lokale forhandlinger – og det er her, at du som tillidsrepræsentant for alvor kommer på banen. De vigtigste emner er nok stadig løn og arbejdstid, og det er også på disse områder, der især er muligheder for at forhandle lokale ordninger. Der er dog også en række andre forhold, som fx tillidsrepræsentantens vilkår, seniorordninger, efteruddannelse og arbejdsmiljøforhold, der kan forhandles lokalt inden for rammerne af mange overenskomster.

Løn er et afgørende punkt for mange af dine kolleger. Løn er et vigtigt symbol for, hvad jeres arbejdskraft er værd for arbejdsgiveren. Lønnen skal også være retfærdig: Den skal være retfærdig i forhold til, hvad man får på andre arbejdspladser i lokalområdet – men lønnen skal også være retfærdig i forhold til kollegerne indbyrdes. I forhandlinger om løn skal der også tages højde for arbejdsmiljøet. Fx kan en bonusordning eller en bestemt akkord se ud til at være en fordel for både ledelsen og dine kolleger – men måske kommer dine kolleger til at presse sig selv for at få en højere løn. En bonusordning eller en bestemt akkord kan også skabe splid indbyrdes blandt kollegerne, hvis nogen kan opnå den højere løn og andre ikke. Her har du som tillidsvalgt en vigtig rolle.

Som tillidsrepræsentant er det dig, der i mange tilfælde skal forhandle den retfærdige løn på plads med ledelsen inden for rammerne af en central overenskomst. Samtidig er det også muligt at forhandle en lang række andre forhold lokalt. Derfor er forhandlinger ikke bare lønforhandlinger. Også andre emner er til forhandling – I kan på medarbejderside give forskellige former for fleksibilitet, og måske kan I så fra ledelsen opnå andre goder. Men husk at tale med arbejdsmiljørepræsentanten om, hvorvidt en eventuel aftale også er holdbar i forhold til trivsel og godt arbejdsmiljø.

Som arbejdsmiljørepræsentant skal du arbejde for at sikre, at de forhandlingsløsninger tillidsrepræsentanten indgår med ledelsen ikke går ud over arbejdsmiljøet. Det betyder, at det er en rigtig god idé, at du som arbejdsmiljørepræsentant arbejder tæt sammen med tillidsrepræsentanten om, hvordan lønsystemerne udformes. Også andre forhandlingsemner kan have betydning for arbejdsmiljøet. Både i Arbejdsmiljøloven og i flere overenskomster er der blevet åbnet op for, at arbejdsmiljø også kan være aftalestof. Snak sammen om, hvordan I kan bruge de muligheder.

FORSKELLE PÅ DET **PRIVATE** & DET **OFFENTLIGE** ARBEJDSMARKED

Selv om størstedelen af det danske arbejdsmarked er dækket af overenskomster, er der betydelig forskel på den offentlige og den private sektor på en lang række områder. Offentlige og private overenskomster arbejder eksempelvis ud fra forskellige lønsystemer. Et lønsystem regulerer, hvor høj lønnen skal være inden for en bestemt sektor, og hvor meget af lønnen, der kan forhandles lokalt. I det følgende gennemgås lønsystemer i hhv. den private og den offentlige sektor, og det er særligt forhandlinger om lokalaftaler, der er i fokus i dette kapitel – for det er her, du som tillidsvalgt skal arbejde for bedre løn og arbejdsvilkår, og for at lønnen bliver retfærdig, både internt på arbejdspladsen og i forhold til andre arbejdspladser, der ligner jeres.

FORSKELLIGE TYPER AF OVERENSKOMSTER

- **Områdeoverenskomsten** er en overenskomst indgået mellem en arbejdsgiverorganisation og eller et forbund eller et kartel, og som gælder for alle medarbejdere inden for et område. Ofte gives der mulighed for inden for overenskomsten at forhandle detaljer på plads lokalt. Nogle overenskomster giver mulighed for at afvige markant fra områdeoverenskomsten. Hvis man laver en lokalaftale, der afviger fra områdeoverenskomsten, skal parterne centralt informeres om aftalen.
- **Tiltrædelsesoverenskomst** er en aftale indgået mellem en lokalafdeling eller et forbund og en arbejdsgiver, som ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Virksomheden tiltræder overenskomsten inden for det område, som fagforeningen normalt overenskomstdækker. Et eventuelt brud på overenskomsten behandles efter samme regler som områdeoverenskomsterne. Til gengæld kan virksomheder med tiltrædelsesoverenskomster ikke inddrages i konflikter i forbindelse med centrale overenskomstfornyelser.
- **Virksomhedsoverenskomsten** er en aftale mellem en fagforening/et fagforbund og en enkeltstående virksomhed eller institution, og som kun gælder for den virksomhed/institution. I virksomhedsoverenskomsten kan hele eller dele af de centralt indgåede overenskomster fraviges.
- **Lokalaftale** er en aftale indgået mellem som regel en enkelt arbejdsgiver og en fagforening, et forbund, en klub eller tillidsrepræsentanten. Lokalaf talen dækker en enkelt arbejdsplads eller et lokalt område, og aftalen udfylder eller supplerer områdeoverenskomsten.

Det er særligt forhandlinger om lokalaftaler, der er i fokus i dette kapitel – for det er her, du som tillidsvalgt skal arbejde for bedre løn og arbejdsvilkår, og at lønnen bliver retfærdig – både internt på arbejdspladsen og i forhold til andre arbejdspladser, der ligner jeres.

PÅ DET **OFFENTLIGE** OMRÅDE ER DER OVERORDNET OMRÅDEOVERENSKOMSTER

Der er i de seneste årtier kommet en række tiltag, som giver mulighed for at indgå aftaler lokalt på en lang række områder. Lokal løn har været det mest markante i 1990'erne (dengang kaldet Ny Løn), og fylder stadig i de lokale forhandlinger. MED-aftalen for kommuner og regioner har også været et vigtigt forhandlingspunkt, idet MED-aftalen har ændret mulighederne for medindflydelse og medbestemmelse lokalt. MED-aftalen har også ført til en sammenlægning af samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet. Det er de lokale parter i kommuner og regioner, der skal udarbejde de lokale retningslinjer for MED-aftalen, så den tilpasses deres arbejdsplads. Se nærmere om MED-systemet i kapitel 4.



PÅ DET **PRIVATE** OMRÅDE HAR MAN OMRÅDEOVERENSKOMSTER

Ofte gives der mulighed for inden for overenskomsten at forhandle detaljer på plads lokalt. På det private område giver visse overenskomster mulighed for at afvige markant fra overenskomsten. Det gælder især på industriens område. Hvis man laver en lokalaftale, der afviger fra områdeoverenskomsten, skal parterne – altså fagforeningen og arbejdsgiverforeningen – informeres om aftalen. Inden for områdeoverenskomsterne findes normallønsoverenskomster og mindstebetalingsoverenskomster, ligesom der findes overenskomster uden egentlige lønsatser. Inden for mindstebetalingsområdet er der rum for lokale forhandlinger af løntillæg og andre arbejdsvilkår. Det samme gælder for områder som fx store dele af HK's område, hvor overenskomsten ikke indeholder egentlige lønsatser, og hele lønnen fastsættes ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads. Det har været et vigtigt element i virksomhedernes muligheder for at tilpasse omkostningsniveauet til de særlige konkurrenceforhold i den enkelte sektor og branche.

DEN OFFENTLIGE SEKTOR

I den offentlige sektor er stort set alle ansatte dækket af en overenskomst. Dog er der enkelte selvejende institutioner, hvor der ikke er overenskomst, ligesom nogle af dem, som leverer velfærdsydelser i udbud, kan være uden overenskomst.

Forhandlinger om løn og arbejdsvilkår er i den offentlige sektor underlagt en fast ramme, som er sat politisk. Staten finansielle situation og den overordnede finanslov sætter grænserne for det økonomiske råderum.

Forhandlingskompetencen er fastholdt i de overenskomstbærende organisationer – det vil sige i de lokale afdelinger eller kredse. Den lokale løndannelse er mange steder rykket ud til tillidsrepræsentanten eller fællestillidsrepræsentanten, men når det gælder fx arbejdstid, er det som regel den lokale faglige organisation, der er aftalepart.

I den offentlige sektor har der i vid udstrækning været tale om centrale forhandlinger med ret lille rum for lokale forhandlinger. Det har dog ændret sig, da der inden for de seneste 25 år er blevet åbnet op for lokale forhandlinger af løn, ligesom man kan forhandle om nedsat arbejdstid uden lønregulering, ekstra fridage, ændrede arbejdstider m.m.

OVERENSKOMST-DÆKNINGEN

71% af de ansatte i den private sektor er dækket af en overenskomst. Dog taler man om en 'afsmittende effekt' fra det overenskomstdækkede til det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked. Det betyder, at selv om en del virksomheder ikke har en overenskomst, vil løn og arbejdsvilkår i mange tilfælde i praksis ligne dem, som gælder for det overenskomstdækkede arbejdsmarked. Desuden er der forskelle i overenskomstdækningen for forskellige brancher.

MARKED ELLER POLITIK

Rammerne for forhandlinger om løn og arbejdsvilkår sættes af markedet i den private sektor. Områdeoverenskomsten sætter en ramme ud fra den generelle økonomiske situation i samfundet og i sektoren. Herefter forhandles detaljerne på plads lokalt i forhold til den enkelte virksomheds konkurrenceforhold, teknologiudvikling, overskud med mere. Traditionelt har der derfor været brug for en mere løs ramme i hvert fald for lønnen, end man ser i det offentlige, fordi markedet spiller en stor rolle.

DECENTRALISERINGS-GRADEN

Beslutningskompetencen om løn og arbejdstid er lagt ud til parterne på den enkelte virksomhed – det vil sige tillidsrepræsentanten og ledelsen. Kun ved uoverensstemmelser involveres den lokale afdeling.

FORSKELLIGE TRADITIONER FOR LOKALE FORHANDLINGER

I den private sektor er der en lang tradition for, at der i overenskomsterne har været luft til at forhandle den præcise løn lokalt. Det betyder, at det i den private sektor ikke er noget nyt at skulle forhandle løn og arbejdsvilkår lokalt og indgå lokalaftaler.

DEN PRIVATE SEKTOR

Er du offentligt ansat så læs videre
øverst på de næste sider.

LØNSYSTEMET I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

I den offentlige sektor er alle omfattet af lokal lønsystemet (tidligere kaldet Ny Løn), som er et anciennitetsbaseret lønsystem med decentrale ikke-anciennitetsbaserede tillæg. Formålet med lokal løn er at give mulighed for at aflønne medarbejderne i forhold til deres kompetenceudvikling, funktioner og personlige kvalifikationer samt tilpasse lønnen til lokale forhold. Samtidig giver det også den enkelte medarbejder mulighed for selv at påvirke lønnen ved at udvikle kvalifikationer – eller ved at påtage sig en bestemt funktion.

LOKALLØNSYSTEMET

Lokal løn består af fem dele:

- **Grundlønnen** eller basislønnen er det skalatrin, man indplaceres på, når man er nyansat eller udlært. Basislønnen har en række anciennitetstrin, som beregnes ud fra en 'erfaringsdato'.
- **Funktionsløn** ydes for særlige funktioner, som ligger ud over den stilling, man er ansat i. Det kan fx være, at man er tillidsvalgt – eller påtager sig en særlige opgave i en periode. Funktionsløn kan være aftalt lokalt, men den kan også være aftalt centralt mellem det enkelte forbund og fx Kommuner-nes Landsforbund. Sådanne aftaler kaldes forhåndsftaler (se faktaboks om Forhåndsftaler).

Er du ansat i det private så læs
videre nederst på de næste sider.

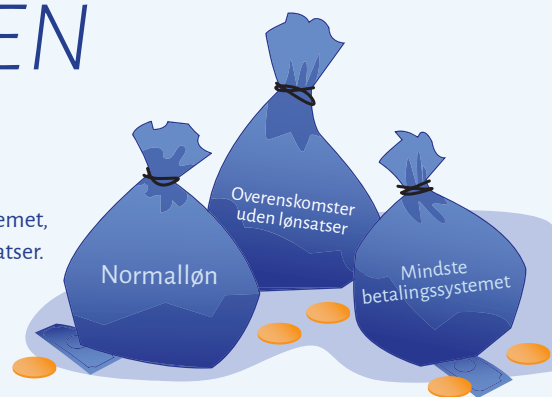
LØNSYSTEMER I DEN PRIVATE SEKTOR

I den private sektor er der tre lønsystemer: Normallønsystemet, mindstebetalingssystemet og overenskomster uden lønsatser.

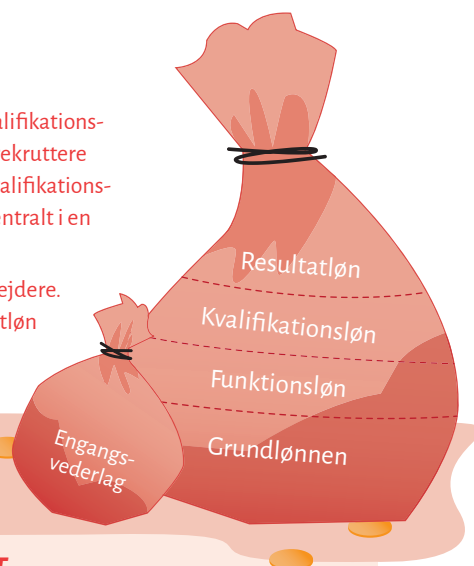
NORMALLØNSYSTEMET

I normallønsystemet fastsættes lønnen i sektoroverenskomsten. Lønnen indeholder faste lønsatser, der reguleres på samme måde for alle medarbejdere. Lønnen bliver fastsat på sektorniveau og ikke ved forhandling på den enkelte virksomhed. De aftalte lønsatser kan være både akkordsatser og timeløn. De gælder typisk hele overenskomstperioden. Det er således det mest centraliserede lønsystem. På de fleste normallønsystemer er der dog adgang til at aftale løn lokalt, fx akkordsatser. De store normallønsystemer er transportsektoren, slagterier og fødevarerindustrien, samt rengøring og materiel service.

Fordelen ved normalløn er bl.a., at der ikke kan gøres forskel mellem medarbejderne, og der opstår ikke uenigheder om løn på den enkelte arbejdsplads. Man holder altså konflikten ude fra arbejdspladsen, og fx kan forskellen mellem mænds og kvinders løn holdes på et minimum. For ledelsen betyder normalløn, at man ret præcist kender sine lønomkostninger i hele overenskomstperioden – og man undgår konkurrence med andre overenskomstdækkede virksomheder på lønnen.



- **Kvalifikationsløn** er et tillæg, som knytter sig til personlige kvalifikationer. Kvalifikationsløn kan tage hensyn til, hvordan arbejdet varetages – eller det kan være for at rekruttere eller fastholde arbejdskraften, fx i konkurrence med det private erhvervsliv. Kvalifikations-tillægget kan være aftalt lokalt på institutionsniveau – men kan også aftales centralt i en forhåndsftale, indgået mellem ledelsen og den lokale fagforening.
- **Resultatløn** kan gives for enkelte medarbejdere eller for en gruppe af medarbejdere. Resultatløn er grundlæggende baseret på, at et bestemt mål opfyldes. Resultatløn forhandles lokalt. Her kan også være tale om et engangsvederlag.
- **Engangsvederlag**, som gives for honorering for en særlig indsats.



VELFÆRDSARBEJDERE UDEN OVERENSKOMST

Traditionelt har ansatte i den offentlige sektor altid haft overenskomst. Men stadig flere af de medarbejdere, der leverer velfærdsydelser, arbejder i dag uden overenskomst. Det skyldes dels konkurrenceudsættelse, hvor en række opgaver som fx rengøring og vej og park udføres af private virksomheder, som ikke nødvendigvis har overenskomst. Dels skyldes det, at der kommer stadig flere private skoler, daginstitutioner og hospitaler, som heller ikke altid har overenskomst.

Ulempen er, at den enkelte i princippet ikke har mulighed for at tjene mere, og at ledelsen ikke kan belønne medarbejdere, som yder en ekstra indsats. Overenskomsten giver heller ikke mulighed for at tilpasse lønnen til lokale forhold eller til særlige forhold inden for en branche. I praksis har der dog været en tendens til, at der – især i opgangstider – gives lokale tillæg.

MINDSTEBETALINGSSYSTEMET

I mindstebetalingsystemet fastsættes en mindstesats for en arbejdstime af fagforeninger og arbejdsgiverne under de centrale overenskomstforhandlinger, som så gælder i den pågældende overenskomstperiode. Herudover forhandles løn lokalt på arbejdspladserne med udgangspunkt i den enkeltes funktioner, kvalifikationer, præstation mv. Den samlede løn for en arbejdstager forhandles altså lokalt på arbejdspladsen, og den må ikke være under overenskomstens mindstebetalings-sats. Mindstebetalings-satsen er ikke en grundløn, men en nedre grænse for, hvad en arbejdsgiver skal betale for arbejdet per time. Inden for dette system findes også overenskomster med minimallønssatser, hvor man fx har fastsat en række grundsatser, baseret på jobtyper eller uddannelse. Derudover kan man forhandle diverse løntillæg lokalt. I det følgende omtales mindstebetalings-systemet og minimallønssystemet samlet under betegnelsen mindstebetalings-systemet.

Fordelen ved mindstebetalings-systemet er, at det afspejler, hvordan markedssituationen er lige nu. Lønnen kan således presses op, hvis der er mangel på arbejdskraft. Den individuelle løn i forhold til kvalifikationer, jobfunktioner og ansvar kan motivere medarbejderne til at påtage sig nye opgaver. Individuelle tillæg giver også mulighed for, at den enkelte kan tjene mere end under et normallønsystem.



Læs videre om det offentlige øverst på siderne.

Det er afgørende, at lønsystemet er gennemsigtigt – det vil sige, at det er klart, hvad kriterierne for at opnå tillæg er, og hvordan parterne forhandler disse kriterier på plads. Det gøres dels ved lønpolitiske drøftelser, dels ved at indgå procedureaftaler:

- **Lønpolitisk drøftelse:** Der finder en lønpolitisk drøftelse sted med organisationerne om, hvilke løn- og personalemæssige kriterier, der ligger i forhåndsftaler eller konkrete aftaler. Drøftelsen finder typisk sted i henhold til bestemte fastlagte kriterier i forbindelse med forhandlingsprocessen og udmøntningen af lønelementerne. De fastlagte kriterier kan være udarbejdet i MED-udvalg eller samarbejdsudvalg – eller i nogle tilfælde i et særligt lønudvalg.
- **Procedureaftale:** Her aftales mellem organisationerne og arbejdsgiveren (fx kommunen eller regionen), hvordan de lokale forhandlinger på arbejdspladsen skal foregå, hvem der kan indgå aftalerne (herunder om forhandlingsretten gives videre til lokalt niveau), tidsfrister, hvordan uenigheder løses m.m.

Læs videre om det private nederst på siderne.

Ulempen ved individuelle og 'hemmelige' forhandlinger er, at der kan opstå konflikter på arbejdspladsen, hvis nogen føler, at lønnen ikke er fordelt retfærdigt. Hvis ikke lønsystemet er helt klart – altså hvad der udløser højere løn til nogle og ikke til andre – kan ledelsen lave forskelle, som ikke kan gennemskues af medarbejderne, og som kan forfordele nogle grupper. Det kan fx være, fordi virksomheden synes, det er for besværligt med forskellig løn, og derfor ønsker at give samme løn til alle – undtagen dem, der selv beder om at forhandle tillæg hjem. Arbejdsgiveren kan også presse lønnen ned i perioder med høj arbejdsløshed. Endelig er der fare for, at medarbejderne forbliver på en løn der var attraktiv i begyndelsen, men som langsomt forringes uden at det bemærkes, fordi man ikke kender kollegaens løn.

OVERENSKOMST UDEN LØNSATSER

Et lønsystem uden lønsatser kendetegnes ved, at der ikke forhandles lønsatser under de centrale overenskomstforhandlinger. Den enkeltes faktiske løn forhandles således lokalt mellem ledelsen og den enkelte medarbejder eller tillidsrepræsentanten. Du kan derfor ikke slå op i overenskomsten og se, hvad du eller dine kolleger som minimum skal have i løn. I stedet indeholder de fleste overenskomster bestemmelser som fastslår, at lønnen skal afspejle din og kollegernes kvalifikationer, indsats, ansvar, uddannelse og kompetencer. Lønnen kan opdeles i forskellige løndelev: Grundløn, bonus og tillæg for fx



LOKAL LØN I DEN OFFENTLIGE SEKTOR – HVORDAN STARTEDE DET?

Fra midten af 1980'erne pressede arbejdsgiversiden i den offentlige sektor på for at få et mere fleksibelt lønsystem, der kunne tilpasses forandringer i sektoren. Lønssystemet skulle give mulighed for at give medarbejdere forskellig løn alt efter deres præstation og indsats. Systemet var en del af et større projekt, som handlede om at modernisere og effektivisere den offentlige sektor.

Medarbejdersiden var skeptisk, fordi man frygtede en udhuling af aftaleretten, og derfor var det meget beskedne puljer, der blev afsat til forsøgsordninger i starten – 0,2 % af den samlede lønsum. I overenskomsten i 1997 forhandlede man sig frem til et Ny Løn-system, hvor en stadig større del af lønsummen skulle bruges til Ny Løn – i lokale forhandlinger. Den lokale løndannelse i det offentlige udgør i dag i størrelsesordenen 8-10 % af den samlede lønsum i gennemsnit, men der kan på tværs af områder være forskel på, hvor meget løn, der er lagt ud til lokal forhandling.

kvalifikationer, funktioner, ansvar, fleksibilitet og rådighed. Lønnen er som hovedregel til forhandling en gang om året og forhandles typisk individuelt. Lønnen kan genforhandles og dermed tilpasses den enkelte medarbejders og virksomheds behov.

Fordelen ved et lønsystem uden lønsatser er, at det giver medarbejderne mulighed for at forhandle en højere grundløn og diverse tillæg end det andre overenskomster garanterer. Ligeledes giver den type lønsystemer mulighed for, at ledelsen kan belønne den dygtige og fleksible medarbejder med diverse tillæg, og den enkelte kan således tjene betydelig mere end under fx normallønssystemet.

Ulempen ved individuelle og skjulte lønforhandlinger uden en garanteret lønsats kan være, at der ikke er et sammenligningsgrundlag, når der forhandles lokalt. Det kan betyde, at nogle medarbejdere får mindre, mens andre formere i lønposen end de i princippet er berettiget til ift. deres kvalifikationer, jobfunktioner mv. Man kan også risikere, at der opstår et forholdsmæssigt stort løngab mellem medarbejdere, hvis der ikke udvikles fælles principper for lønudviklingen lokalt. Derudover gælder mange af de samme ulemper som under mindstebetalingssystemet, hvor ledelsen kan presse lønnen eller afstå fra lønstigninger under henvisning til økonomisk recession eller perioder med høj arbejdsløshed mv.

På det private område er knap 60 % af arbejdsstyrken på mindstebetalingssystemet/-minimallønssystemet, mens godt 20 % af arbejdsstyrken er på normalløn. De resterende er på overenskomst uden lønsats. På tværs af disse tre hovedlønsystemer findes der andre lønsystemer. Akkordløn og resultatløn er afhængige af den enkelte præstation, mens bonus og provision samt aktieløn typisk er afhængig af virksomhedens samlede indtjening. Funktionsløn knytter sig til varetagelse af særlige funktioner og kvalifikationsløn til opnåelse af særlige eller nye kvalifikationer.

Læs videre om det offentlige øverst på siden.

FORHÅNDSAFTALER

En forhånds aftale er en aftale indgået mellem ledelsen og den lokale fagforening eller tillidsrepræsentanten. Aftalen angiver som udgangspunkt et eller flere kriterier (funktioner og/eller kvalifikationer) og et tillæg, som er knyttet hertil. Når medarbejderne opfylder kriterierne, skal de have det dertil hørende tillæg uden yderligere forhandling. Man ser dog også forhånds aftaler, som er mindre konkrete, og hvor der er angivet mere løse kriterier, hvor det konkrete tillæg derfor også skal fastsættes efter forhandling.

Forhånds aftaler er en metode til at få indbygget en automatik i et ellers fleksibelt lønssystem. Forhånds aftaler skaber på denne måde også gennemsigtighed i løndannelsen og modvirker subjektivitet. I de offentlige overenskomster er indgåelsen af forhånds aftaler angivet som en mulighed, men der er ikke krav om at indgå dem.

Læs videre om det private nederst på siden.



LOKALLØN PÅ NORMALLØNSOMRÅDET I DEN PRIVATE SEKTOR

I 2017 blev parterne inden for transport- og rengøringsområdet enige om at åbne op for lokalløn i deres overenskomster, der følger normallønssystemet. Dette var et nybrud, og overenskomsterne gav hermed mulighed for at de lokale parter kan forhandle lokalløn.

Under overenskomstforhandlingerne i 2020 blev de centrale parter enige om at øge den del af lønstigningen, som de lokale parter selv kan disponere over. Det er dog fortsat begrænset, hvor mange lokale parter, der indtil videre har udnyttet de nye muligheder for lokalløn, ligesom det varierer på tværs af brancher.



ANDET END LØN ER TIL FORHANDLING

Det er vigtigt at huske, at selvom løn måske for mange er det vigtigste i forhandlinger med ledelsen, så kan der opnås mange andre goder i lokale forhandlinger. Og netop i perioder, hvor lønnen kan være svær at forbedre, kan det være en god idé at se nærmere på, om I kan opnå andre goder i forhandlingerne. Hvis forhandlingerne om løn og arbejdstid er låst fast, så kan det være, at man kan bringe et tredje emne på bane, som begge har interesse i – og dermed komme videre i forhandlingerne. Tal med dine kolleger om, hvad der ligger dem på sinde. Her kan det også være en stor fordel, hvis tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten arbejder sammen – for måske kender arbejdsmiljørepræsentanten til nogle forhold, der kunne forbedres via forhandling. Det kan fx være, at dine kolleger efterlyser endnu mere efteruddannelse; så får virksomheden mere kvalificerede medarbejdere, og samtidig er dine kolleger bedre rustet til fremtiden. Andre emner, som kan være genstand for lokale forhandlinger, er fx seniorordninger eller sygeforsikring. Tal med dine kolleger om, hvad der kunne være interessant at bringe ind i forhandlingerne.



ARBEJDSMILJØ SOM AFTALESTOF

I de senere år har Arbejdsmiljøloven givet nye muligheder for, at arbejdsmiljøforhold kan reguleres gennem overenskomster og aftaler. I takt med den udvikling har flere overenskomster åbnet op for, at flere emner om arbejdsmiljø kan forhandles lokalt. Mange overenskomster har nu bestemmelser om arbejdsmiljøforhold, og nogle giver mulighed for, at parterne lokalt kan omorganisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Når arbejdsmiljøforhold indarbejdes i overenskomsten eller lokaftaler, er det tillidsrepræsentanten, der forhandler med ledelsen. Det er selvfølgelig en klar fordel, hvis tillidsrepræsentanten samarbejder med arbejdsmiljørepræsentanten, når forhandlingerne omhandler arbejdsmiljøforhold. Der er også flere overenskomster, som ikke har indarbejdet bestemmelser omkring arbejdsmiljøforhold. På de arbejdspladser håndteres arbejdsmiljøproblemer udelukkende inden for rammerne af arbejdsmiljøorganisationen, og her er det så Arbejdsmiljøloven, der udgør det juridiske grundlag.



KAPITEL 5 | PRAKSIS

LOKALE FOR- HANDLINGER UDFYLDER RAMMEN

Når de centrale parter har indgået en områdeoverenskomst, skal overenskomsten udmøntes på arbejdspladserne. Områdeoverenskomsterne er nemlig 'rammeoverenskomster'. De sætter en ramme, og inden for den ramme er du som tillidsrepræsentant – med opbakning fra dine kolleger og din fagforening – helt afgørende. For det er dig og evt. din afdeling, der har kompetencen til at indgå lokalaftaler, som passer til virksomhedens og medarbejdernes behov.

Overenskomsterne både på det private og det offentlige område giver i dag muligheder for at forhandle en lang række forhold lokalt.

Der er mange ligheder i forhandlinger inden for forskellige brancher og sektorer – men der kan også være forskelle. Vær derfor opmærksom på, at der netop inden for dit overenskomstområde kan være særlige regler eller traditioner for forhandlingerne. I denne del fokuseres særligt på forskelle mellem den offentlige og den private sektor, når det er relevant.

PRAKSISDELEN GENNEMGÅR FØLGENDE SPØRGSMÅL:

- Hvordan lokale forhandlinger foregår?
- Hvad er tillidsrepræsentantens og arbejdsmiljørepræsentantens opgaver i lønforhandlinger?
- Hvordan du indhenter et mandat?
- Hvem der sidder med ved lokale forhandlinger?
- Hvordan lønniveauet findes i lokale forhandlinger?
- Hvad er fagforeningens rolle ved lokale forhandlinger?
- Hvad I gør, hvis I ikke kan nå til en forhandlingsløsning?
- Det uformelle – kutymer og skuffeaftaler?

TILLIDSREPRÆSENTANT & ARBEJDSMILJØREPRÆ- SENTANT – HVER SIN ROLLE, MANGE FÆLLES OPGAVER

Selv om du er valgt som enten tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant og dermed har nogle særlige opgaver, så er der også en række forhold, I med fordel kan arbejde sammen om ved forhandlinger på arbejdspladsen. Nedenfor ses en oversigt over, hvad der er jeres specifikke opgaver – samt hvor der er områder, hvor I med stor fordel kan arbejde sammen. Det kan på alle de nævnte områder være rigtig smart at samarbejde. På stort set alle områder, der traditionelt opfattes som tillidsrepræsentantens opgaver, vil der også være elementer af arbejdsmiljø. Derfor vil arbejdsmiljørepræsentanten med fordel kunne inddrages i alle aktiviteter omkring løn og arbejdstidsforhandlinger – men særligt på følgende områder vil der være betydeligt sammenfald mellem arbejdsmiljørepræsentantens og tillidsrepræsentantens opgaver:

- Drøfte principper for retfærdig løndannelse.
- Udvikle procedurer for håndtering af ansættelser, advarsler og afskedigelser.
- Bidrage til udvikling af principper om brug af underleverandører, vikarer og tidsbegrænsede ansættelser.
- Medvirke ved lokale arbejdstidsaftaler og lønaftaler.
- Udarbejde politikker for arbejdstid og –tilrettelæggelse.
- Udvikle principper om fremgangsmåde ved organisationsændringer og indførsel af ny teknologi.
- Bidrage til forbedring af psykisk arbejdsmiljø.



FORHANDLINGERNES FORLØB

Forhandlinger om løn og arbejdsvilkår finder typisk sted en gang om året. Inden for nogle overenskomster (mindstebetalingssystemet og overenskomster uden lønsats) kan lønnen forhandles ved den lejlighed. Inden for normallønsområdet kan lønnen i udgangspunktet ikke forhandles lokalt. Nye betingelser på arbejdspladsen kan være udgangspunkt for justeringer af andre ting – fx hvis der er kommet ny teknologi på arbejdspladsen, eller hvis virksomhedens økonomiske situation har ændret sig. Men hvad skal du som tillidsvalgt have overblik over, inden forhandlingerne starter?

1 ØKONOMISK OVERBLIK OG KONJUNKTURER

Et afgørende element i forberedelserne til lokale forhandlinger er et overblik af din arbejdsplads' økonomi og ledelsens råderum. Er du på en privat virksomhed, kan du ofte få adgang til virksomhedens regnskaber i CVR-registret. På både private og offentlige virksomheder kan du spørge ledelsen, om du kan få adgang til budgetter, ligesom du kan efterlyse lønstatistikker. Endelig kan din fagforening hjælpe dig med nøgletal om lønninger inden for jeres område.

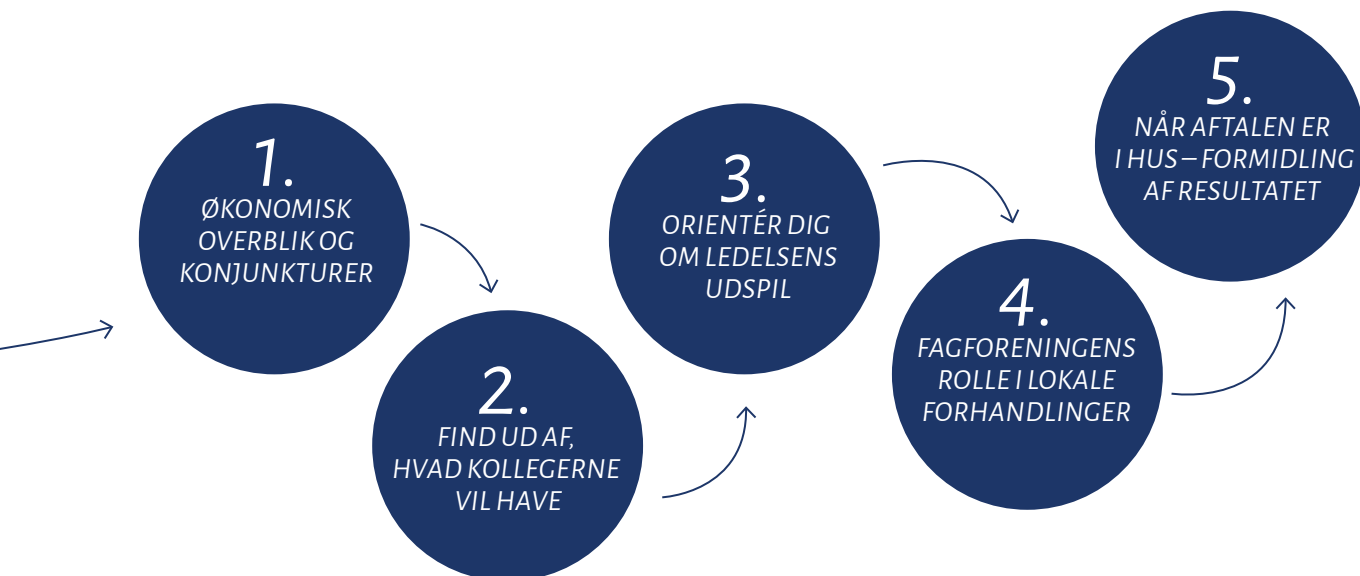
Din arbejdsplads er en del af samfundet. Derfor spiller de overordnede konjunkturer i samfundet en afgørende rolle for, hvad der kan forhandles lokalt – eller rettere hvor meget. Når konjunkturerne er gode, og arbejdsløsheden er lav, kan lønmodtagersiden stå i en god forhandlingssituation – både centralt og lokalt. Omvendt er det, når konjunkturerne er dårlige. Men det er ikke altid, at opgangstider også giver sig udslag i en bedre løn.

LØNNEN FØLGER IKKE MED PRODUKTIVITETEN I INDUSTRIEN

Inden for industrien er timeproduktiviteten i gennemsnit steget 5 pct. pr. år fra 2011-2017. Men timelønnen er ikke fulgt med – for i samme periode steg lønnen med blot 2,3 pct. pr. år. Det er en forskel på 2,7 procentpoint. Det antyder, at de tillidsvalgte lokalt ikke har været i stand til at benytte produktivitetsstigningerne til at opnå højere lønninger for deres kolleger.

Kilde: Dansk Metal (2018)

Code konjunkturer i det private smitter af til det offentlige. Økonomisk vækst giver blandt andet flere skatteindtægter og dermed muligheder for at investere mere i det offentlige. En økonomisk højkonjunktur betyder også øget efterspørgsel efter arbejdskraft, og det kan motivere ledelsen i det offentlige til at øge indsatsen for at fastholde arbejdskraften. Men i den offentlige sektor er det ikke altid, at de gode konjunkturer smitter af på de vilkår, som medarbejderne bydes. I slutningen af 2010'erne gik det



god i dansk økonomi, men alligevel har der været mange nedskæringer på det offentlige område. På mange områder var institutioner i det offentlige blevet pålagt at spare 2 procent om året, og mange offentlige institutioner har haft problemer med at levere de ydelser i den kvalitet, de skal.

Politik betyder især noget for den offentlige sektor. Debatter om den offentlige sektors størrelse og udvikling pågår hele tiden, og den debat påvirker de økonomiske beslutninger, politikerne tager. Folkeetinget sætter de overordnede rammer for, hvordan den offentlige sektor skal udvikle sig, og det sætter begrænsninger for de lokale forhandlinger. Men I kan som tillidsvalgte i den offentlige sektor vise, hvad nedskæringer betyder for jeres arbejdsplads og for de ydelser, I leverer til borgerne.

Endelig kan der også være kriser eller lavkonjunktur. Hvis du og dine kolleger er i den situation, at du forhandler lønstop eller lønnedgang i krisetider, er det måske en god idé at overveje, hvad der så skal ske, når det går godt på din arbejdsplads igen: Skal I så tilsvarende have væsentlige lønforbedringer, så I indhenter det, I tabte i kriseårene? Eller skal I acceptere, at der var nogle år, hvor både virksomheden og I som lønmodtagere måtte stramme livremmen ind?

2 FIND UD AF, HVAD KOLLEGERNE VIL HAVE

Inden du som tillidsrepræsentant skal forhandle om løn eller andre forhold i forbindelse med lokale aftaler, skal du indhente mandat fra kollegerne. Ligesom med organisering handler det her om at finde ud af, hvad der ligger kollegerne på sinde. Er det løn, der er det vigtigste – eller er det faktisk andre forhold, der betyder noget for deres trivsel, og som kan være vigtigere end løn? Hvis det er løn, der er hovedinteressen – er det så fx lige løn for lige arbejde, der er målet, eller kan det være at få løftet dem, der lige nu har den laveste løn? Tal med dine kolleger enten én-til-én eller hold møder om, hvad der skal til forhandling, og find på den måde frem til, hvad I skal søge at opnå ved forhandlingerne med ledelsen. Hvis det ikke kan lade sig gøre at mødes, så må du indsamle dine kollegers ønsker på andre måder. Du kan fx lave en gruppe på nettet eller bede dem skrive en sms eller en mail om deres ønsker. Gør det klart, at selv om det er dig, der forhandler, så er det en fælles opgave at finde frem til, hvad der skal forhandles om – og hvordan der skal prioriteres. Husk også, at du i disse samtaler og møder kan forberede kollegerne på, at ikke alt kan lade sig gøre. Gør det klart for dine kolleger, at selv om I har nogle ønsker til, hvor forhandlingerne ender, så er der jo tale om en forhandling – og at du kan blive nødt til at indgå et kompromis med ledelsen.

3 ORIENTÉR DIG OM LEDELSENS UDSPIL

Det er vigtigt, at I orienterer jer om ledelsens udspil: Hvad kan I forvente, at ledelsen spiller ud med? Her er det også den løbende dialog med ledelsen, der danner grundlaget – men også arbejdspladsens økonomiske betingelser kan være inspiration. Som nævnt kan du forsøge at finde så meget information om arbejdspladsens økonomiske situation som muligt, hvilket også gør det muligt for dig at vurdere, om ledelsens udspil er rimeligt. Hvis der er tale om en virksomhed, der er i hård konkurrence, kan det være sværere at opnå store lønstigninger – men måske kan I forhandle jer til andre forbedringer af arbejdsvilkårene.

Ligesom du indhenter mandat fra dine kolleger for at komme med et forhandlingsudspil, så har ledelsen også et mandat med. Hvis ledelsen er ejeren af din virksomhed, skal han eller hun ikke hente mandat, men kan selv bestemme. Men på mange arbejdspladser er ledelsen ansat; der kan være en bestyrelse bag eller en koncernledelse – eller i den offentlige sektor en forvaltningschef eller en kommunalchef, som igen har en politisk ledelse over sig. Mange private virksomheder har en udenlandsk ledelse, som måske har en anden forståelse af samarbejde og forhandlinger – og det kan påvirke det mandat, som ledelsen på din arbejdsplads forhandler under. Det betyder, at I eller ledelsen måske har udspil til, hvad I gerne vil opnå, men at der også er nogle grænser for, hvor mange indrømmelser, I kan give, før I skal forny jeres mandat i baglandet.

MINDSTEBETALINGSSYSTEMET – OPGAVER FOR TR OG AMR

For dig som tillidsrepræsentant er der både muligheder og faldgruber i et mindstebetalingsystem. Systemet giver dig og dine kolleger mulighed for at presse lønnen op, når der er mangel på arbejdskraft, og I kan forhandle jer til højere løn i det hele taget. Omvendt kan arbejdsgiveren presse jer, når der er lavkonjunktur. Som arbejdsmiljørepræsentant er det din rolle at sikre, at tillæggene ikke går ud over arbejdsmiljøet. Fx kan et akkordtillæg betyder at nogle medarbejdere presser sig selv for hårdt og kan få skader på kort eller langt sigt. For dig som tillidsvalgt kan det være vigtigt for sammenholdet og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, at I finder et system, som sikrer objektivitet og gennemsigtighed i tillæggene – og som dermed bliver retfærdigt. Lykkes det ikke, kan dine kolleger måske ikke se så meget pointe i at stå sammen – og på længere sigt kan det svække dit mandat og fagforeningen.

4 FAGFORENINGENS ROLLE I LOKALE FORHANDLINGER

Ud over dine kollegers støtte og mandat er fagforeningen en meget vigtig støtte i lokale forhandlinger. De har mange års erfaring inden for netop dit område og kan hjælpe og vejlede, når du er i tvivl.

Fagforeningen kan hjælpe dig i forhandlingerne. Du kan sparre med dem, og de kan hjælpe dig til den rigtige taktik over for lige netop din ledelse. Fagforeningen kan også forberede dig med informationer, som kan være brugbare, så du kan opnå dine mål. Det kan fx være nøgletal for, hvad der sker på jeres område eller sektor; det kan være lønstatistikker; det kan være oplysninger om løn på tilsvarende arbejdspladser i lokalområdet; det kan være hjælp til at gennemskue budgetter; eller det kan være information om politiske forhold, der måske kan spille ind i jeres forhandlinger, fx i en kommune. I nogle situationer kan fagforeningen også forhandle for dig og dine kolleger. Undersøg, hvad traditionen er inden for dit område og tal med fagforeningen om mulighederne.

5 NÅR AFTALEN ER I HUS – FORMIDLING AF RESULTATET

Efter forhandlingerne er afsluttet, er der to opgaver for den tillidsvalgte. Det første er at få skrevet aftalen ned, så du og ledelsen er sikker på, at I er enige om, hvad I er blevet enige om. Dette er meget vigtigt, fordi der senere kan opstå tvister om fortolkningen af lokalaftalen – og gennem årene er det meget ofte sket, at arbejdstagersiden taber denne tvist. Er du i tvivl, så kontakt din lokalafdeling – de kan læse aftalen igennem og komme med råd om forbedringer eller præciseringer.

Den anden opgave er at forklare kollegerne, hvad resultatet er, og hvorfor det endte sådan. Det er her, at du får afstemt resultatet med kollegernes forventninger. Som tillidsvalgt bedømmes du i høj grad af dine kolleger på dine resultater. Derfor er det meget vigtigt, at du efter forhandlingerne er afsluttet får formidlet og diskuteret resultaterne med kollegerne. Det kan gøres ved møder, men mindst lige så vigtigt er én-til-én samtaler med den enkelte kollega. Dermed kan du også forklare den enkelte, hvordan lige hendes eller hans bekymring blev adresseret, og du kan få inspiration til, hvad der skal arbejdes videre med. Hvis en medarbejder fx ikke har fået en forventet bonus, kan du eventuelt bede ledelsen om en skriftlig begrundelse. Erfaringen viser, at hvis dette efterarbejde ikke gøres, så er der risiko for, at dine kollegers tillid til dig svækkes – og at deres interesse i det faglige arbejde i det hele taget falder. Endelig er det vigtigt at være opmærksom på, at forhandlinger bygger på tillid – og at forhandlinger jo gentager sig år efter år. Det betyder, at du og ledelsen om et år igen skal sidde ved forhandlingsbordet. Derfor er det vigtigt, at forhandlingerne afsluttes i en god tone, og at begge parter føler, at de har fået noget ud af det – ellers starter næste års forhandlinger med lav tillid til hinanden. Det kan således være vanskeligt at forhandle et godt resultat hjem, hvis ledelsen stadig er bitter over nogle forhandlinger fra de foregående år.



HUSKESEDDEL TIL FORHANDLINGER

- Hvordan er arbejdspladsens økonomi og samfundskonjunkturerne?
- Hvad vil kollegerne?
- Hvad er ledelsens udspil?
- Husk tillid over tid → gentagende forhandlinger → ønske fra begge sider om at nå løsninger, også i fremtiden.
- Efterspil: meld resultatet ud → her bedømmes du som tillidsvalgt af kollegerne.
- Møder er ingen garanti for, at alle forstår resultatet → husk derfor også én-til-én samtalen, så den enkelte føler sig informeret.

FORHANDLINGER I DEN **OFFENTLIGE** OG I DEN **PRIVATE** SEKTOR

Traditionelt har løn og arbejdstid været de største og vigtigste forhandlingsområder både centralt og decentralt – for tid er penge. Men i stigende grad er også en række andre områder blevet genstand for kollektiv forhandling. Fx er vilkår for de tillidsvalgte og seniorordninger elementer, der indgår i forhandlinger, og også efteruddannelse er blevet et vigtigt område, som parterne kan forhandle om lokalt. I det hele taget er der i de senere år blevet lagt stadig mere ud til lokale forhandlinger, både på det offentlige og på det private område. I det følgende gennemgås kort, hvem der er forhandlere, og hvad der kan forhandles om – i henholdsvis den offentlige og den private sektor.

Er du offentligt ansat TR, så læs videre øverst på de næste sider.



Er du ansat som TR i det private så læs videre nederst på de næste sider.



NÅR TILLIDSREPRÆSENTANTEN FORHANDLER I DEN **OFFENTLIGE** SEKTOR

Det er organisationerne, der beslutter, hvor meget forhandlingskompetence, der lægges ud til de tillidsvalgte, og hvor meget der varetages af organisationerne – og det varierer en del fra område til område. På det kommunale og regionale område er det som regel de lokale fagforeninger og kredse, der i samarbejde med tillidsrepræsentanterne forhandler lokal løn og andre lokalaftaler på plads med ledelsen i kommunen eller regionen – og det er også dem, der forhandler procedurer for indgåelse af lokalaftalen. Her kan der så i aftalen være lagt noget forhandlingskompetence ud til tillidsrepræsentanten, men grundlæggende er det de faglige organisationer, der indgår aftalen. Når det gælder lokal løn, er kompetencen for nogle organisationers vedkommende lagt ud til tillidsrepræsentanten. På statens område ligger forhandling og udfyldelse af rammeaftalen hos de tillidsvalgte.

Inden for det offentlige er der en lang række rammeaftaler, som lægger op til lokale forhandlinger. Der findes således rammeaftaler om personalepolitik, fx om seniorpolitik, kompetenceudvikling, integration og meget mere. Disse aftaler er værktøjer, som I lokalt kan bruge til at indgå aftaler. Det kan fx være, at både I på medarbejderside og ledelsen kan forudse, at der er brug for en politik for generationsskifte. Her kan rammeaftalen om seniorpolitik bruges som udgangspunkt til at forhandle en lokal aftale om seniorpolitik på plads.

NÅR TILLIDSREPRÆSENTANTEN FORHANDLER I DEN **PRIVATE** SEKTOR



I den private sektor afhænger tillidsrepræsentantens rolle i høj grad af, hvilket lønsystem der er gældende. Forhandlinger på mindstebetalingsområdet finder i princippet sted mellem ledelsen og den enkelte medarbejder – men i praksis er det i høj grad blevet et spørgsmål mellem ledelse og tillidsrepræsentanten, som repræsenterer medarbejderne.

Men hvordan finder man lønniveauet for jeres arbejdsplads? Her er en række forhold, som du og dine kolleger kan bruge til at finde niveauet for lønnen:

LØNNIVEAUET I DE CENTRALE OVERENSKOMSTER: Et første udgangspunkt er at se på, hvilke stigninger der er blevet aftalt i de centrale overenskomster på mindstebetalingsområdet. Det giver et godt grundlag for, hvad der kan forventes på andre områder. Det kan dog også være en god idé at kigge på, hvordan normallønsområdet har udviklet sig; her er stigningen som regel lidt højere. Tal med din fagforening – de har tallene og kan hjælpe dig til at vurdere, hvad I kan forvente. Jo større stigninger, jo bedre grundlag er der for at forhandle en god løn hjem.

LOKALOMRÅDETS LØNFORHOLD: Næste pejlemærke er de lokale lønforhold på andre sammenlignelige arbejdspladser og virksomheder i lokalområdet. Hvad er lønniveauet på de andre arbejdspladser – og er der noget, der taler for, at jeres løn skulle ligge højere eller lavere? Denne sammenligningsmulighed er afgørende for at afklare, hvad en 'fair løn' skal være. Igen kan din lokale afdeling være til stor hjælp.

JERES VIRKSOMHED, JERES BRANCHE: Endelig er det også nødvendigt at tage højde for netop jeres arbejdsplads' særlige forhold. To virksomheder, der ligner hinanden, kan have meget forskellige konkurrenceforhold internationalt. Det kan både trække lønnen op og ned. Måske jeres arbejdsplads har kørt med overskud i mange år, og netop har fået nye ordrer – så står I i en god forhandlingsposition. Det kan også være, at I har nogle klienter eller kunder, som er særligt krævende. I derfor med god ret kan kræve et tillæg, som måske ikke findes på en tilsvarende institution i nærområdet, som har andre klienter.

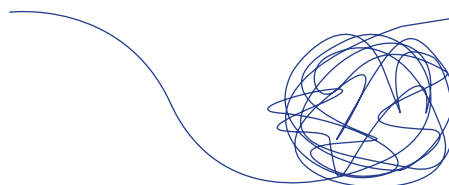
Læs videre om det offentlige øverst på siderne.



Arbejdstid er et område, som traditionelt forhandles lokalt. På det offentlige område indførtes i 1999 en rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler. Rammeaftalen gør det muligt for de lokale parter at indgå aftaler om tilrettelæggelsen af arbejdstid, som er tilpasset den enkelte arbejdsplads og medarbejdernes ønsker og behov. Inden for rammerne af denne aftale kan der dog kun aftales forbedringer og ikke forringelser for medarbejderne. Lokalaftalen indgås mellem de lokale parter, dvs. repræsentanter for den lokale forhandlingsberettigede organisation og ledelsen i kommunen/regionen/staten. Det er muligt for de lokale parter gennem en lokalaftale at fravige de centrale aftaler om arbejdstid.

HVIS FORHANDLINGERNE IKKE LYKKES...

I den offentlige sektor er der inden for de fleste områder en køreplan, hvis I ikke kan nå til enighed i en lønforhandling. Køreplanen kan variere fra et område til et andet, og på nogle områder springes et af niveauerne over – men i hovedtræk ser køreplanen sådan ud:



Læs videre om det private nederst på siderne.



På det private arbejdsmarked er der på mange områder åbnet mere op for lokale forhandlinger, hvor der kan afviges markant fra den centrale overenskomst. Vær opmærksom på, hvilke muligheder der er inden for din overenskomst – og hvad ledelsen måske ønsker at opnå med det.

DECENTRALISERING AF FORHANDLINGER OM ARBEJ DSTID

På industriens område blev det i overenskomsten fra 1991 bestemt, at der kan varieres på arbejdstiden, blot den i gennemsnit er 37 timer over en periode på 6 uger. Der skal være lokal enighed om det. I 1995 udvidedes perioden, inden for hvilken arbejdstiden kan varieres, til seks måneder – stadig under forudsætning af lokal enighed. Og i 1998 blev perioden udvidet til 12 måneder. Fra år 2000 kunne man helt fravige aftalerne, men under forudsætning af, at de blev indberettet til organisationerne, som skulle godkende dem. Dette krav bortfaldt i 2004, hvor man altså lokalt kunne fravige overenskomsten og alene skal orientere organisationerne. I dag fastsættes rammerne for de varierende arbejdstider af de lokale parter (typisk ledelse og tillidsrepræsentant), men konkrete aftaler om arbejdstidens placering træffes mellem ledelsen og den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere.



HVIS FORHANDLINGERNE IKKE LYKKES...

Hvis det ikke lykkes ved lokale forhandlinger at nå til en løsning, som alle er tilfredse med, er der køreplaner for, hvordan man så når en løsning. Køreplanerne varierer noget inden for de forskellige områder og kan også variere, alt efter om forhandlingerne er om løn, løntillæg eller andre forhold.

For industriens overenskomst gælder det, at hvis man ikke kan finde en løsning lokalt når de lokale parter forhandler på arbejdspladsen, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger tilkaldes til lokale forhandlinger – efter aftale med virksomhedens ledelse. Der udarbejdes referat af forhandlingerne, og hvis referatet accepteres, så underskrives dette af parterne inden for seks dage, hvormed sagen er afsluttet.

Kan der ikke opnås enighed ved lokal forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. Mæglingsmødet skal så vidt muligt holdes på virksomheden og skal holdes inden for 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens udsendelse.

Opnås der ikke enighed ved mæglingsmødet, er næste skridt et organisationsmøde. Her deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne. De direkte implicerede parter har pligt til at deltage i mødet, som skal finde sted senest 15 arbejdsdage efter begæringen.

Lykkes det ikke at nå til enighed ved et organisationsmøde, er næste skridt faglig voldgift (se nærmere i kapitel 6).

OPMÆRKSOMHEDS- PUNKTER I DE LOKALE FORHANDLINGER

Der er mange forhold at holde øje med, når man forhandler lokalt. I det følgende fremhæves tre elementer, som kan give anledning til konflikter på den enkelte arbejdsplads, og som det derfor er en god idé at være særligt opmærksom på i de lokale forhandlinger.

KOLLEKTIVE &/ELLER INDIVIDUELLE FORHANDLINGER

En forhandling og deraf følgende aftale kan være individuel og altså kun omfatte én medarbejder. Det mest udbredte inden for FHs område er dog stadig kollektive forhandlinger og kollektive aftaler.

Individuelle aftaler har både fordele og ulemper. Set fra ledelsens synspunkt kan det være vigtigt at have redskaber til at belønne medarbejderne – og det kan også være vigtigt for at tiltrække og fastholde bestemte medarbejdere. Set fra medarbejdernes synspunkt er det vigtigt, at forskellig løn mellem medarbejderne er velbegrundet, og at der er en gennemsigtighed i lønsystemet. Her er retfærdighedsprincippet helt afgørende – det vil sige, at man skal kunne se årsagen til lønforskelle mellem kollegerne. Retfærdighed er også at sikre, at der ikke gøres forskel på folk, blot på grund af deres køn, alder eller andre forhold, som ikke objektivt har med arbejdets udførelse at gøre.

Det er vigtigt, at du tager en snak med dine kolleger om, hvad forudsætningerne for dine forhandlinger med ledelsen skal være. Skal I så vidt muligt tage hensyn til alle og søge at opnå så ens løn for alle som muligt? Eller er det i orden at indgå lokalaftaler, der gør det muligt at gøre forskel blandt medarbejderne? Du skal på den måde finde frem til dit forhandlingsmandat, og det kan være en betydelig udfordring. Det kan fx være dig, der sammen med ledelsen skal vurdere, om den ene eller anden kollega er berettiget til et tillæg, og det kan være svært at vurdere, om den enes bidrag altid er mere værd end den andens. Som tillidsvalgte bør I arbejde for at sikre, at der udarbejdes klare, objektive kriterier ved kollektive eller individuelle lønforhandlinger, der er aftalt i forhåndsaftalen eller lokale aftaler for, for hvad der udløser et tillæg. Kan sådan et system laves, så undgår I konflikter indbyrdes mellem kollegerne om løn.

LIGE LØN FOR LIGE ARBEJDE

Ligelønsloven forbyder, at der gøres forskel på mænd og kvinder – både når det gælder løn, og når det gælder andre arbejdsvilkår. Det vil sige, at der ikke må findes lønforskelle, der udelukkende er bestemt af fx medarbejderens køn. Det gælder også indirekte forskelsbehandling, idet § 1a, stk. 2 i Ligelønsloven siger følgende:



INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING I FØLGE §1A, STK. 2 I LIGELØNSLOVEN :

”Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.”

(Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder, 1.7.2001)

Som tillidsvalgt er det vigtigt at være opmærksom på dette, især når I udarbejder kriterier for løn og løntillæg – men også når det gælder andre forhold i arbejdet og dets organisering. Er det sådan, at det stiller et bestemt køn ringere, hvis I indfører et tillæg, som kun mænd eller kvinder på jeres arbejdsplads har mulighed for at opnå?

Endelig skal du huske, at du og dine kolleger har ret til at tale om løn på jobbet. Bestemmelser om lønhemmelighed i ansættelseskontrakter og andre steder er altså ikke gyldige. Jo mere åbne, I er om lønforholdene, jo større mulighed har I for at sikre, at I alle får en retfærdig løn.

KØNSBESTEMT LØNSTATISTIK

En arbejdsgiver, der har mindst 35 ansatte, skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn. Dette gælder dog ikke for landbrug, fiskeri, gartneri og skovbrug. Statistikken skal bruges til 'høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden' (Ligelønsloven § 5a). Den kan du bruge til at undersøge, om der er forskelsbehandling på jeres virksomhed, og tage det op til diskussion, hvis det er tilfældet. Som hovedregel er det arbejdsgiveren, der skal bevise, at der ikke er kønsbestemte lønforskelle på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren skal altså bevise, at en eventuel lønforskel ikke skyldes køn, men er bestemt af andre forhold – fx ansvar, arbejdsopgaver eller kompetencer.

KUTYMER & ANDRE UFORMELLE AFTALER

På mange arbejdspladser opstår der gennem årene nogle bestemte måder at gøre tingene på, nogle bestemte traditioner. Det kalder man en kutyme – det er en sædvane, det er sådan 'man plejer at gøre' – og det er ikke nedskrevet.

Langt hen ad vejen fungerer det godt, så længe ingen stiller spørgsmål ved det. Men den dag, hvor en af parterne på arbejdspladsen søger at ændre denne sædvane, kan der opstå problemer. Det kan fx være, at der kommer en ny ledelse på arbejdspladsen, eller at virksomheden overtages af en ny ejer. Så skal kutymen i princippet behandles som en lokalaftale – men hvis der er uenighed om, hvorvidt der er tale om en kutyme, kan den i sidste instans indbringes for faglig voldgift (se kapitel 6), og det afgøres så her, om der er tale om en kutyme.

OVERORDNEDE PRINCIPPER FOR EN KUTYME

Der er fire overordnede principper for en kutyme. Den skal

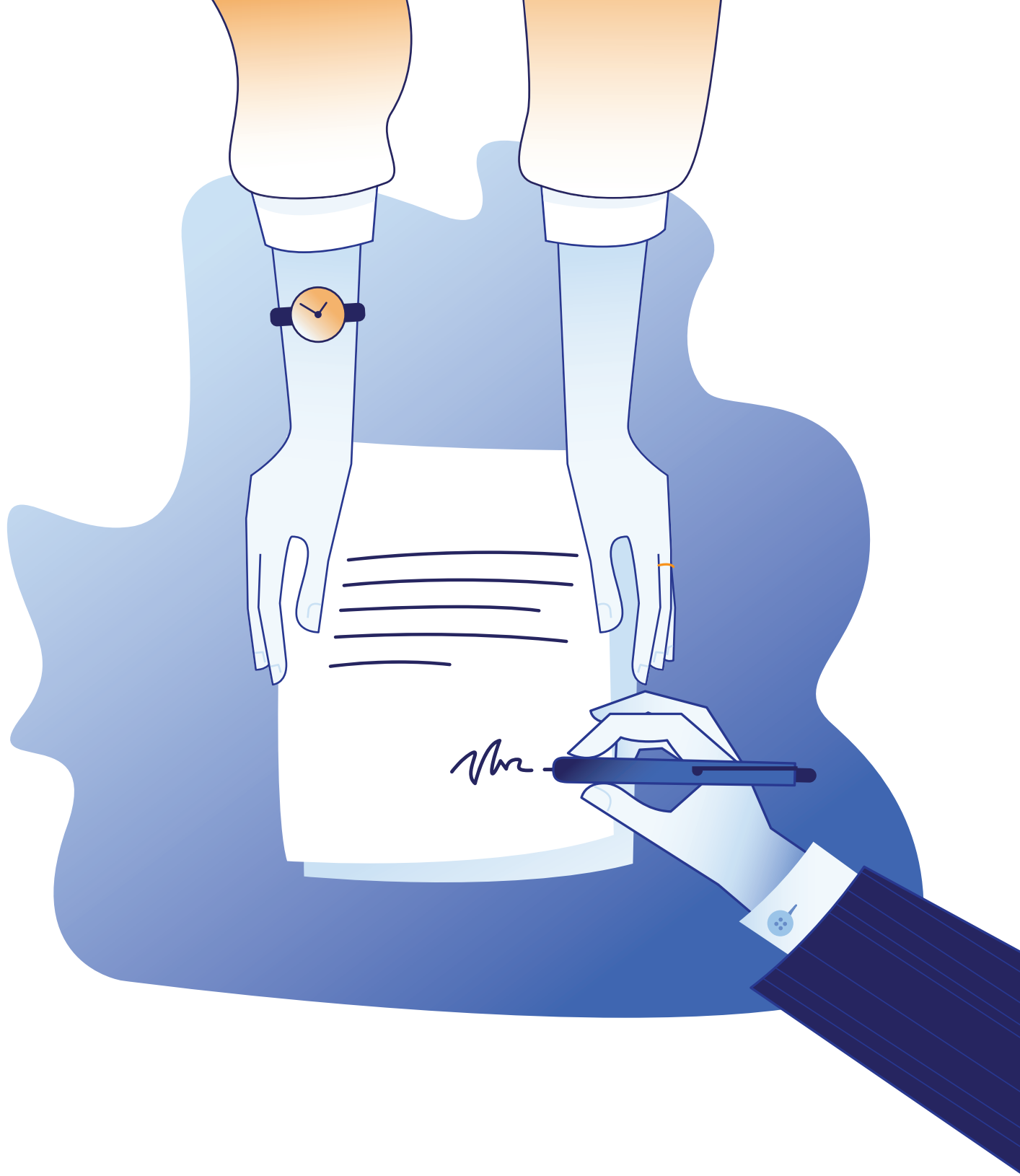
- have varet i længere tid.
- være fast, klar og tydelig.
- være fulgt i almindelig grad.
- være kendt og fulgt af parterne, som føler sig retsligt forpligtet af den.

Da der næsten altid er tale om sager uden fortilfælde, bliver disse fire punkter vurderet for hver sag. Din fagforening kan hjælpe dig, hvis du er i tvivl om, hvorvidt en kutyme opfylder disse krav.

En anden variation af en lokalaftale er 'skuffeaftalen'. En skuffeaftale er en aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtagere (som regel tillidsrepræsentanten), der overskrider overenskomsten. Den indgår typisk, fordi parterne ikke inden for overenskomsten kan finde en løsning. Som navnet siger, ligger en skuffeaftale i skuffen og bliver derfor ikke indberettet til fagforeningen eller arbejdsgiverforeningen. Det betyder også, at man ikke præcist ved, hvor udbredte skuffeaftaler er. Det kan dog være risikabelt at indgå skuffeaftaler. En af grundene til, at den centrale overenskomst sætter nogle rammer, er for at sikre, at I har rettigheder i forhold til arbejdsgiveren – og at sikre retfærdighed for alle kolleger. Retsligt kan I også stå dårligt. Du skal være klar over, at aftalen ikke har juridisk gyldighed. Du eller arbejdsgiveren kan altså ikke få udenforstående til at afgøre sagen, hvis I er uenige om, hvordan aftalen skal forstås – eller hvis en af jer bryder aftalen. Det er kun tilliden mellem jer, der gør aftalen gyldig. Der findes dog en del tilfælde, hvor en skuffeaftale ikke mere er overenskomststridig, fordi overenskomsten er blevet ændret. Er det tilfældet, vil den kunne betragtes som en lokalaftale.

FRI 1. MAJ – OPRINDELIG EN KUTYME

På mange arbejdspladser har det gennem årene været en sædvane, at medarbejderne har fri 1. maj. Men i mange tilfælde er det ikke en fridag i forhold til overenskomsten. Det er altså blevet en kutyme, at ledelsen accepterer, at medarbejderne holder fri. Det samme gælder i øvrigt juleaftensdag. I dag er disse to fridage indskrevet i en stor del af overenskomsterne, mens det samme ikke gælder nytårsaftensdag – det er dog en del steder kutyme, at medarbejderne har fri nytårsaftensdag.



LOKALFORHANDLINGER & LØNSYSTEMER

Lokale lønforhandlinger er en vigtig del af den danske model. De centrale overenskomster sætter rammerne for, hvad der kan forhandles lokalt. Men disse rammer er blevet meget bredere i de seneste år, og det lægger ansvar over til de lokale parter – dig som tillidsvalgt og din ledelse. I kan indgå lokale aftaler på en lang række områder, så den centrale overenskomsts rammer udfyldes, så det passer til jeres arbejdsplads. Men helt afgørende er det, at der skal være enighed om det lokalt, hvis der skal ændres på grundlæggende forhold i overenskomsten. Netop det forhold, at der skal være enighed, betyder, at ledelsen kun kan anvende de nye muligheder, hvis de kan forhandle det på plads med de tillidsvalgte. Det betyder, at du og dine kolleger faktisk har en vis styrke i forhandlinger med ledelsen.

HVORDAN AFKLARER JEG KOLLEGERNES ØNSKER?

Det er ved de lokale forhandlinger, I på arbejdspladsen 'slår søm i', når det angår løn og arbejdsvilkår. Det er måske også der, hvor dine kolleger har de største forventninger til dig som tillidsrepræsentant. Derfor er helt afgørende, at du har et stærkt mandat fra dine kolleger. Du skal afklare:

- hvad I ønsker.
- hvad I kan forvente at opnå.
- hvor grænsen ligger for, at du skal tilbage og forny dit mandat i forhandlingerne.

I kan tale om det på klubmøder eller ved én-til-én samtaler – eller du kan bede kollegerne skrive, hvad de kunne tænke sig. Derefter kan I tillidsvalgte vende tilbage med et bud på, hvad I mener skal tages op i forhandlingerne. Det er vigtigt, at processen er kollektiv, og at alle kolleger har haft mulighed for at bidrage. Husk også, at forhandlingsemnerne ofte berører emner, der har betydning for arbejdsmiljøet. Derfor er det vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten arbejder sammen om udviklingen af de krav, I har med til forhandlingerne.

HVORDAN FORHANDLES LØN I FORSKELLIGE LØNSYSTEMER?

Hvis der skal forhandles løn, er tilgangen noget afhængig af, hvilket lønsystem, I har. Men et udgangspunkt er at finde frem til retningslinjerne for lønnen. Særligt kan det være vigtigt for dine kolleger, at det bliver et retfærdigt lønsystem – så dine kolleger kan gennemskue, hvorfor nogle måske får kvalifikationstillæg eller funktionstillæg. En anden vigtig beslutning kan på nogle områder være, om I vil være med til individuelle forhandlinger – eller om alle forhandlinger skal være kollektive.

Et godt udgangspunkt er desuden at finde frem til, hvad ledelsen forventer og ønsker. Her kan man undersøge arbejdspladsens økonomi og desuden se på, hvad man har opnået på andre arbejdspladser, som svarer til jeres.

HVOR KAN JEG FÅ HJÆLP TIL DE LOKALE LØNFORHANDLINGER?

Fagforeningen kan være en rigtig stor hjælp i afklaring af, hvad der kan forhandles hjem. De kender lønstigninger i områdeoverenskomster og har som regel også et godt overblik over lønforholdene på andre arbejdspladser af samme type. Det kan alt sammen hjælpe dig og dine kolleger til at afstemme jeres krav i forhold til det, som er realistisk muligt på jeres arbejdsplads.

HVILKE YDRE FORHOLD PÅVIRKER FORHANDLINGERNE?

I den offentlige sektor er det politiske system en medspiller. Den offentlige debat om, hvordan skatte-kronerne skal bruges, kan påvirke forhandlingerne. I den private sektor er det ofte konkurrencevilkårene for netop jeres branche, der kan afgøre, hvor meget I kan forvente ved lønforhandlingerne.

HVAD KAN FORHANDLES LOKALT UDOVER LØN?

Løn er ikke det eneste, der kan forhandles om. Der kan være situationer, hvor I måske ikke kan forvente at opnå noget eller ret meget i lønforhøjelse. Så kan det være en god idé inden forhandlingerne at undersøge, hvad der ellers kunne være interessant for dine kolleger at forhandle om. Måske det kan være nogle arbejdsmiljømæssige forhold; selv om ledelsen har ansvaret for arbejdsmiljøet, kan der måske ting, der stadig kan gøres bedre. Det kan også være, at der er muligheder for bedre efteruddannelse for dig og dine kolleger – det kan nogle gange være løsningen på en forhandling, der er gået i stå. Husk også, at fagforeningen kan hjælpe jer, hvis forhandlingerne går i hårdknude. De kan komme ud på arbejdspladsen og hjælpe med at finde en løsning – og kan også vurdere, om en sag måske skal videre i konfliktløsningssystemet.

HVAD SKAL JEG HUSKE, NÅR FORHANDLINGER ER AFSLUTTET?

Når forhandlingerne er afsluttet, er der to vigtige opgaver. Det første er at få skrevet aftalen ned, så man er sikker på, at man er enig om, hvad man er blevet enig om. Den anden opgave er at forklare kollegerne, hvad resultatet er, og hvorfor det endte sådan. Det er ikke altid, alle krav kan nås – men fortæl om succeserne og forklar, hvorfor nogle mål ikke blev nået.