

Det gode lønforhandlingsforløb

- inspiration til lokale lønforhandlinger
i Region Midtjylland

Indhold

Det gode lønforhandlingsforløb.....	1
Indledning.....	2
Lønpolitikken og de lokale lønforhandlinger	2
Hvem lønforhandler på ledersiden?.....	2
Hvem skal medarbejderens løn forhandles med?.....	3
Forhandling af forhåndsftaler	4
Lønforhandling ved nyansættelser	4
Kan medarbejderen tiltræde stillingen, hvis lønnen ikke er forhandlet på plads?.....	6
Lønforhandling ved væsentlige stillingsændringer.....	7
Årlige lønforhandlinger.....	7
Hvis der ikke ved lokale lønforhandlinger kan opnås enighed mellem parterne.....	9
Fortolkning af og brud på en lokal aftale om et løntillæg (retstvst)	10

Indledning

Formålet med denne guide om "Det gode lønforhandlingsforløb", som Koncern HR har udarbejdet, er at bidrage til konstruktive lokale lønforhandlingsprocesser, og at give råd og vejledning til regionens ledere om håndteringen af de lokale lønforhandlinger – både de individuelle lønforhandlinger ved nyansættelser og de årlige lønforhandlinger.

Guiden supplerer de gældende overenskomster, aftalerne om lokal løndannelse, centralt udarbejdede vejledninger m.v.

Lønpolitikken og de lokale lønforhandlinger

Grundlaget for den lokale løndannelse i Region Midtjylland er regionens overordnede lønpolitik, evt. suppleret med lokale lønpolitikker på de enkelte driftsenheder, afdelinger m.v.

Den overordnede lønpolitik findes på:

[Region Midtjyllands lønpolitik - Medarbejder.rm.dk](https://regionmidtjyllands.dk/medarbejder/loenpolitik)

Hvem lønforhandler på ledersiden?

Rammerne for og kompetencen til at forhandle den lokale løndannelse på ledersiden er med enkelte undtagelser af direktionen delegeret til hospitalsledelserne, Psykiatrilædelserne, Socialledelsen, Præhospitalet, Regionsapoteket og ledelsen i Regional Udvikling og til afdelingscheferne/vicedirektørerne i regionshusene.

De ledere, der af direktionen har fået kompetencen til at forhandle og indgå aftaler om den lokale løndannelse, kan delegere denne kompetence videre i egen organisation. Derfor er der i de enkelte driftsenheder og afdelinger forskel på, til hvilket niveau lønforhandlings- og aftalekompetencen er delegeret, f.eks. til institutionsledere, afdelingsledelser, HR-afdelingen osv.

Lønforhandlingen varetages formelt af HR på vegne af ledelsen. Dvs. HR står for lønforhandlingen med den forhandlingsberettigede organisation/TR, og inddrager evt. ledelsen undervejs i lønforhandlingen.

Hvem skal medarbejderens løn forhandles med?

1. Den forhandlingsberettigede organisation

Lønnen skal forhandles med den organisation, der har forhandlingsretten på området, dvs. den organisation, der er aftalepart på den respektive overenskomst.

Kompetencen til at lønforhandle kan ligge på forskellige niveauer hos organisationerne:

- Hovedorganisationen
- Lokalafdelingen
- (Fælles)tillidsrepræsentanten
- Den enkelte medarbejder, hvis organisationen skriftligt har delegeret kompetencen hertil. Det gælder for ledere på Dansk Sygeplejeråds område. Det gælder også for journalister jf. overenskomsten, hvis der ikke er valgt en TR.

Der er indgået aftale om frit organisationsvalg mellem en række AC-organisationer. Aftalerne om frit organisationsvalg betyder bl.a., at akademikere kan lade de individuelle lønforhandlinger blive varetaget af en anden organisation end den organisation, der har forhandlings- og aftaleretten ifølge overenskomsten. Det gælder DJØF, DM (Dansk Magisterforening/Kommunikation & Sprog) og Ingeniørforeningen IDA.

Derudover har PharmaDanmark fritvalgsaftale med Dansk Magisterforening.

For overenskomst for ledende servicepersonale skal ansatte på serviceområdet (§1, stk. 1, litra c) vælge, hvilken af de to parter i overenskomsten (FOA og Ledernes Hovedorganisation) HR skal sende lønforslag til godkendelse hos. Dette valg forudsætter ikke medlemskab af en af de to organisationer eller en bestemt pensionskasse.

Det kan aftales individuelt, at en anden organisation varetager lønforhandlingen, hvor den forhandlingsberettigede organisation har afgivet forhandlingen, men stadig har kompetencen til at underskrive.

2. Hvem forhandler for uorganiserede og for medlemmer af ikke-forhandlingsberettigede organisationer?

En mindre del af regionens medarbejdere er enten uorganiseret eller medlem af en ikke-forhandlingsberettiget organisation, f.eks. KRIFA, Danmarks Frie Fagforening, PRO-SA m.fl.

Den forhandlingsberettigede organisation har pligt til at behandle lønforslag, også for uorganiserede medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde.

Hvis en ikke-forhandlingsberettiget organisation anmoder om en lønforhandling for et af deres medlemmer, har foreningen krav på, at deres lønforslag bliver behandlet ved lønforhandlingen med den forhandlingsberettigede organisation, jf. funktionærlovens §10.

En ikke-forhandlingsberettiget organisation kan ikke få en lønforhandling ført videre som en interesseløst i det etablerede konfliktløsningssystem (det såkaldte tvisteløsningssystem).

(Læs evt. mere om tvisteløsningssystemet på side 9 i denne guide).

3. Hvem forhandler for medarbejdere ansat i ikke-overenskomstdækkede stillinger?

I den danske aftalemodel er der som udgangspunkt fri aftaleret. Det betyder, at hvis en stilling ikke er dækket af en overenskomst, som er indgået med Regionernes Lønnings- og Takstnævn, kan medarbejderen og lederen via HR som udgangspunkt selv indgå en aftale om de løn- og ansættelsesvilkår, de kan blive enige om.

Ikke-overenskomstdækket omfatter, hvis:

- stillingen er underlagt ledelsens instruktionsbeføjelser og
- medarbejderen udfører arbejde, der ikke er overenskomstdækket.

I disse situationer udformes en individuel ansættelseskontrakt ved inddragelse af HR.

Der er f.eks. ingen mindsteløn eller andre begrænsninger i aftaleretten.

Den gældende lovgivning skal dog altid respekteres, dvs. funktionærloven, ferieloven, arbejdsmiljøloven, lov om ATP osv.

Det er ofte en fordel at indgå en lønaftale med udgangspunkt i en eksisterende overenskomst, som normalt anvendes til den beslægtede faggruppe.

Medarbejderen vil ofte lade sig repræsentere af sin nuværende organisation, selv om denne ikke har forhandlingsret på det pågældende område.

Koncern HR orienteres/høres, inden der indgås en endelig ansættelseskontrakt/aftale om lønnen, jf.:

[Vejledning om aflønning og beskatning af vikarer og andre løst tilknyttede - Medarbejder.rm.dk](http://Vejledning%20om%20aflønning%20og%20beskatning%20af%20vikarer%20og%20andre%20løst%20tilknyttede%20-%20Medarbejder.rm.dk)

Forhandling af forhåndsaftaler

HR forhandler forhåndsaftaler. En forhåndsaftale er, når parterne på forhånd aftaler, hvilke funktioner og/eller kvalifikationer der skal honoreres for en gruppe af medarbejdere, og med hvilket tillægsstørrelse.

Når en medarbejder opfylder de aftalte forudsætninger for ydelse af tillæg jf. forhåndsaftalen, udbetales dette uden en særskilt lønforhandling, og uden indgåelse af en individuel lønaftale.

Forhåndsaftaler anvendes i varierende omfang inden for de forskellige fagområder.

I enkelte overenskomster er det aftalt, at der skal indgås lokale forhåndsaftaler om honorering af bestemte funktioner eller for særlige kompetencer.

OBS: Forhåndsaftaler kan ikke indeholde ydelse af løntrin, men udelukkende tillæg (årligt grundbeløb).

Regionale forhåndsaftaler kan tilgås via Koncern HR's hjemmeside:

[Forhåndsaftaler - Medarbejder.rm.dk](http://Forh%C3%A5nds%C3%A5ftaler%20-%20Medarbejder.rm.dk)

Lønforhandling ved nyansættelser

Ved ansættelsen skal lønnen til den kommende medarbejder fastsættes ved forhandling mellem parterne, dvs. mellem HR på vegne af ledelsen og en repræsentant for den respektive forhandlingsberettigede organisation.

Illustration af tidslinje ved nyansættelser:

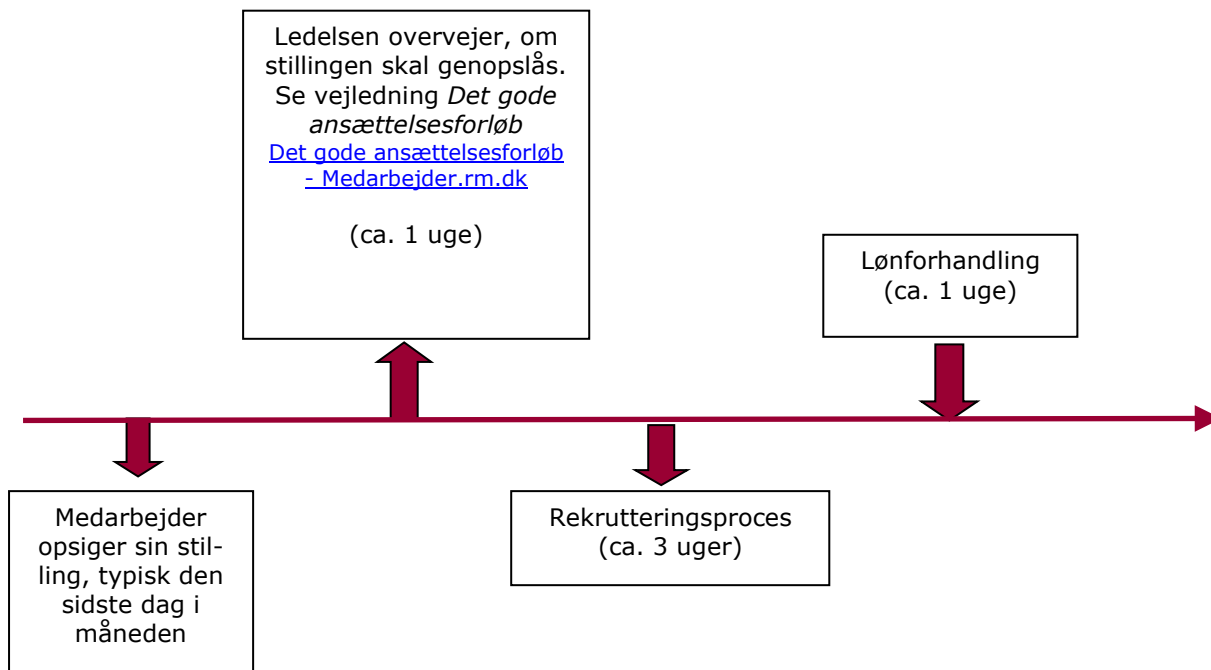
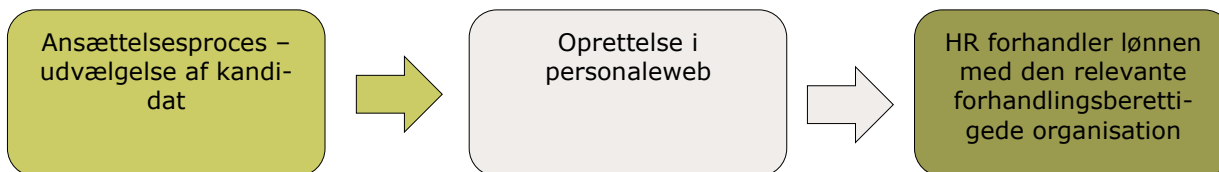
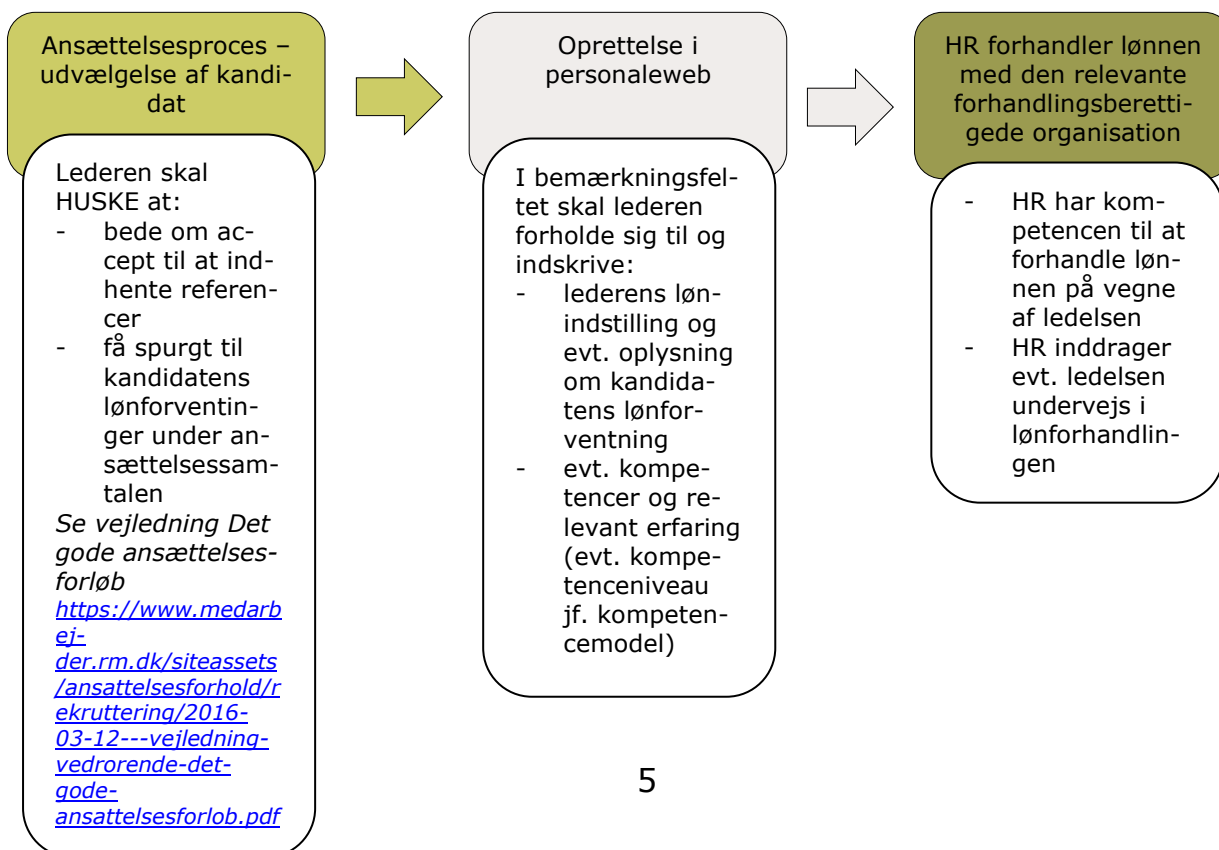


Illustration af lønforhandlingsprocessen ved nyansættelser:

Den overordnede proces:



Lederens rolle:



Til trods for at Region Midtjylland betragtes som ét ansættelsesområde, forhandles lønnen ved nyansættelser også, når rekrutteringen sker inden for egen organisation. F.eks. ved rekruttering fra anden driftsenhed, anden afdeling inden for samme driftsenhed m.v. med selvstændig ledelse og budgetansvar.

Selv om der er tale om sammenlignelige stillinger, og der derfor ikke forventes en væsentlig ændring i lønniveauet, kan der være tale om en anden lønsammensætning pga. forskellige lokale lønpolitikker, lokale forhåndsftaler, lønstrukturer osv., som forudsætter en lønforhandling.

Når lønnen er fastsat ved ansættelsen, er udgangspunktet, at der ikke sker genforhandling af lønnen uden for de årlige lønforhandlinger, medmindre der sker væsentlige ændringer i stillingen.

(Læs evt. mere om væsentlige stillingsændringer på side 7 i denne guide).

Ved ansættelse af vikarer og tidsbegrænsede ansættelser skal lønnen i forbindelse med tiltrædelsen forhandles efter samme principper som for fastansatte, jfr. principperne om ligebehandling i EU's "vikardirektiv".

På møde i HR-/personalechefkredsen 25. januar 2024 er det besluttet, at:

- hver gang der sker en forlængelse af ansættelsen – hvis stillingen er uforandret – er det på eksisterende løn- og ansættelsesvilkår. Derfor skal der ikke ske en lønforhandling. HR orienterer TR/den faglige organisation om, at der sker forlængelse af ansættelsen på uændrede løn- og ansættelsesvilkår.
- ved fastansættelse skal der ske en konkret genforhandling, da stillingen har været i opslag.

Den forhandlingsberettigede organisation vil dog altid have krav på en forhandling, hvis den beder om det, jf. overenskomsten.

Kan medarbejderen tiltræde stillingen, hvis lønnen ikke er forhandlet på plads?

Som hovedregel skal lønnen være forhandlet på plads inden medarbejderen tiltræder, og medarbejderen skal inden tiltrædelsen have tilsendt ansættelsesbrev og evt. lønftale, så en evt. opsigelse af nuværende stilling kan ske på et oplyst grundlag.

Hvis medarbejderen har accepteret ansættelsen, kan medarbejderen undtagelsesvis begynde i stillingen, før lønnen er færdigforhandlet.

Der kan med TR/den faglige organisation lokalt aftales en anden procedure, der også sikrer, at medarbejderen kender lønnen og ansættelsesvilkårene, inden medarbejderen tiltræder stillingen eller opsiges sin nuværende stilling hos anden arbejdsgiver.

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt, kan I:

- indgå en midlertidig aftale om lønvilkårene.
- udbetale grundløn + centralt aftalte løndelev.
- udbetale den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en aconto-løn.
- udbetale en aconto-løn, der svarer til regionens løntilbud til medarbejderen.

Der skal snarest muligt herefter indgås en endelig lønftale. Kan der ikke opnås enighed inden 3 måneder efter ansættelsen, videreføres forhandlingerne i tvisteløsningssystemet.

(Læs evt. mere om tvisteløsningssystemet på side 9 i denne guide).

Lønforhandling ved væsentlige stillingsændringer

Udover ved nyansættelser kan man også uden for de årlige lønforhandlinger forhandle lønnen for en medarbejder, når der sker væsentlige ændringer i medarbejderens stilling.

Nye arbejdsopgaver er ikke i sig selv en væsentlig stillingsændring, selv om den enkelte medarbejder kan opleve det sådan. Det ligger i den almindelige ledelsesret, at ledelsen inden for forholdsvis vide rammer kan ændre opgaveporteføljen for medarbejderne og løbende tilpasse arbejdsopgaverne til det aktuelle behov på arbejdspladsen.

Ændringer i stillingen, som sker over tid ved en glidende udvikling, er ikke væsentlige i den forstand, at der skal ske en særskilt lønforhandling uden for de årlige lønforhandlinger.

En "væsentlig stillingsændring" er:

- at det sker på en bestemt dato og
- at det er resultatet af en konkret ledelsesbeslutning om at ændre stillingen.

Det kan f.eks. være i forbindelse med:

- etablering af ny struktur
- tillægelse af personaleledelsesfunktioner
- tillægelse af faglig ledelse
- andre mere vidtgående ændringer i en stillings kvantitative og/eller kvalitative indhold.

Årlige lønforhandlinger

Der forhandles som udgangspunkt løn én gang om året.

Dog kan parterne lokalt aftale en anden kadence for forhandlingerne, hvis det er mest hensigtsmæssigt, f.eks. kan parterne aftale at slå forhandlingerne for 2 år sammen, eller kun at forhandle én gang i overenskomstperioden osv.

1. Generel forberedelse af de årlige lønforhandlinger

For at sikre et konstruktivt lønforhandlingsforløb er det vigtigt, at der før selve forhandlingerne:

- aftales procedurer med de faglige organisationer, f.eks.:
 - tidsplan for afvikling af forhandlingerne.
 - tidsplan og procedure for at udveksle lønforslag m.v., bl.a. form og indhold af forslagene med angivelse af konkret begrundelse for til-/læg/engangsbeløb.
 - evt. særlige forhold, som parterne vælger at prioritere ved lønforhandlingerne.
 - hvornår de aftalte lønforbedringer skal træde i kraft.
Lokal løndannelse er ikke forlodsfinansieret ved overenskomstforhandlingerne siden 2011, hvorfor der ikke er krav om, at den aftalte lønforbedring skal have virkning fra en bestemt dato.
- klæde de faglige organisationer på til forhandlingerne ved bl.a.:
 - at aftale og tilvejebringe relevant statistikmateriale fra KRL og
 - udarbejde lønoversigter via BI-lønforhandlingsrapporten.
- ledelsens/HRs forberedelse:
 - vurdering og prioritering af de samlede lønforslag.
 - vurdering af konsekvenser for arbejdspladsens lønstruktur.
 - vurdering af evt. konsekvenser for helheden i Region Midtjylland, bl.a. evt. uhensigtsmæssige virkninger og mulige lønspiraler.

2. Afvikling af lønforhandlingerne

- Forhandlingsmandatet skal være afklaret for begge parter.
- Forhandlingsreferatet bør som minimum indeholde oplysninger om:
 - Hvem der deltog ved forhandlingen (navn og tilhørsforhold)
 - Hvad der præcist er aftalt for de konkrete medarbejdere:
 - Funktionstillæg
 - Præcis beskrivelse af, hvilke funktioner der honoreres, og hvad tillægget er angivet i årligt grundbeløb. Tillægget reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.
 - Kvalifikationstillæg
 - Som udgangspunkt med argumenter for faglige og personlige kvalifikationer/erfaring, og angivelse af tillægsstørrelse i årligt grundbeløb (evt. forhøjelse af eksisterende kvalifikationstillæg). Tillægget reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.
 - Engangsvederlag
 - Begrundelse for, hvorfor der ydes engangsvederlag, f.eks. en særlig indsats. Engangsbeløb angives altid i nutidskroner.
 - Resultatløn
 - Hvilke konkrete resultater skal opnås.
 - Hvordan måles på, om det aftalte resultatet også opnås.
 - Hvordan honoreres ved fuld og delvis målopfyldelse.
 - Opmærksomhed på, at resultatlønsaftale maksimalt kan løbe i to år, jf. regionens retningslinjer [Rammer og principper for anvendelsen af resultatløn - Medarbejder.rm.dk](https://www.rm.dk/~/media/Region%20Midt%20Vest/Regionens%20retningslinjer%20for%20anvendelsen%20af%20resultatl%C3%B8n%20-%20Medarbejder.rm.pdf)
 - Eventuelle klausuler knyttet til de enkelte aftaler.
 - Ikrafttrædelsesdato for lønforbedringerne.
- Referatet bør så vidt muligt udarbejdes på mødet og underskrives, inden parterne går hver til sit. Ellers udarbejdes referatet snarest muligt efter forhandlingen, og sendes til TR/den faglige organisation.
- Aftal på mødet og indskriv i referatet, tidsfrist for og, hvem der underretter medarbejderne, herunder også de medarbejdere, der var bragt i forslag, men ikke blev imødekommet.
- Aftal på mødet om forhandlingsresultatet i øvrigt skal formidles til medarbejderne generelt – og i givet fald hvordan.

Hvis der er tale om et enkelt eller ganske få lønforslag, kan forhandlingen med TR/den faglige organisation foregå via mail. Der kan evt. indgås individuelle lønaftaler om forhandlingsresultatet (tillæg/engangsbeløb).

OBS: Lokale aftaler om lønforbedringer kan ikke indeholde ydelse af løntrin, men udelukkende tillæg (årligt grundbeløb).

3. Efter lønforhandlingerne

Overvej en evaluering mellem parterne med drøftelse af evt. forhold, som skal forbedres til det kommende års lønforhandlinger.

Hvis der ikke ved lokale lønforhandlinger kan opnås enighed mellem parterne

Hvis enighed ikke kan opnås ved de lokale lønforhandlinger, er der mulighed for at videreføre forhandlingerne som en interessetvist i et såkaldt "tvisteløsningssystem".

"Tvisteløsningssystemet" er aftalt mellem hovedorganisationerne med det formål, at parterne skal forsøge at nå frem til en løsning i de situationer, hvor man lokalt er "kørt fast", f.eks. ved et forsøg på få "bøjlet" synspunkterne mod hinanden og måske bringe nye vinkler ind i drøftelserne for at finde en løsning, som begge parter kan leve med.

Systemet består af flere faser:

1. Fase I-forhandling

- Lokal forhandling hvor Koncern HR repræsenterer regionen, og har forhandlings- og aftaleretten. Aftalen er bindende for de lokale parter.
- Kan der ikke opnås enighed, kan forhandlingen videreføres i en fase II.
- Der er ingen frist for begæring af en fase II, men en af parterne kan kræve en fase II-forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter fase I-forhandlingen.

2. Fase II-forhandling

- Fortsat en lokal forhandling hvor Koncern HR repræsenterer regionen, og har forhandlings- og aftaleretten. Aftalen er bindende for de lokale parter.
- Repræsentanter fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den respektive forhandlingsberettigede (hoved)organisation deltager som bisidder.

3. Fase III-forhandling

- En fase III-forhandling begæres af en af overenskomstparterne over for den modstående overenskomstpart inden for en frist af 14 dage efter afslutningen af fase II-forhandlingen.
- Central forhandling mellem hovedorganisationerne.
- Aftaler der indgås mellem hovedorganisationerne er bindende for de lokale parter.
- En af parterne kan kræve fase III-forhandlingen afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

4. Fase IV-forhandling (gælder ikke AC-organisationerne)

- Senest 6 uger efter afslutningen af fase III-forhandlingen kan sagen forelægges et paritetisk sammensat nævn.
- Nedsættelse af paritetisk nævn med 3 medlemmer fra hver side.
- Hvis enighed ikke kan opnås i nævnet, udpeges en uvildig person, evt. under medvirken af formanden for forligsinstitutionen.

5. AC-organisationerne

For AC-organisationerne eksisterer der i stedet en vis konfliktret (mulighed for strejke og blokade) i forhold til enkeltstillinger.

Fortolkning af og brud på en lokal aftale om et løntillæg (retstvist)

Hvis der opstår uenighed om fortolkning af en lokal lønaftale, eller der sker brud på en indgået aftale, behandles det i det fagretlige system. I sidste instans afgøres en tvist ved faglig voldgift eller i Arbejdsretten.

Retningslinjerne for at afholde mæglingsmøder og indbringe sager for en faglig voldgift eller Arbejdsretten er beskrevet i de respektive hovedaftaler.