

## Rammeaftalen for processen for Lokal Løndannelse i Region Syddanmark

### Indledning

Region Syddanmark og de faglige organisationer har en fælles interesse i og et fælles ansvar for, at den lokale løndannelse og processen for lokal løndannelse i Regions Syddanmark er velfungerende.

Region Syddanmark og Hovedorganisationerne har på den baggrund udfærdiget et fælles pejlemærke til efterfølgende lokalt brug, hvilket er sket som led i de centrale parter overenskomstaftale ved OK15 om en særlig indsats på lokallønsområdet. OK15-projektet har bl.a. til hensigt at virke til øget gennemsigtighed, gensidighed og en fælles forståelse af den lokale løndannelse.

I pejlemærket indgår tilbagemeldinger, som en række arbejdsgrupper bestående af ledere i Region Syddanmark og organisationsrepræsentanter og tillidsfolk har givet på en temadag om lokal løndannelse den 22. september 2015.

### Grundlaget for lokal løndannelse

De lokale lønforhandlinger er forankret i *Aftalen om ny løndannelse* (aftale 11.20.01), i de enkelte overenskomster samt i den lokale forhandlingskultur, der på tværs af organisatoriske enheder og faggrupper kan være vidt forskellig. Netop den decentrale tilgang til lokal løndannelse er kendetegnende for Region Syddanmark.

De forhandlingsberettigede organisationer har ifølge *Aftale om ny løndannelse* forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre strukturændringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold. Der er desuden adgang til en årlig lønforhandling, der iværksættes, hvis en af parterne anmoder om det.

I *Aftale om ny løndannelse* indgår blandt andet et centralt afsnit om den lokale forhandlingsprocedure. Afsnittet omhandler:

- en årlig lønpolitisk drøftelse i regionens øverste MED-udvalg, som er Hovedudvalget
- procedure for lokal løndannelse
- det økonomiske råderum for den lokale lønforhandling
- krav om fremlæggelse af lønstatistikker til brug for de lokale forhandlinger

Derudover kan en af parterne altid anmode om en forhandling.

### Forhandlingsprocessen

Med henblik på at øge gennemsigtighed, gensidighed, forudsigelighed og en fælles forståelse af den lokale løndannelse, er det relevant at skabe et fælles lokalt overblik over procesforløbet for forhandlingen.

### Årshjul

Brug af et "årshjul" kan give de lokale partner et fælles overblik. I årshjulet kan indgå elementer som:

- lønpolitik
- lønstatistik
- afdækning af økonomiske forhold
- udveksling af forslag
- den konkrete forhandling
- information om resultatet

#### Procedureaftaler

I nogle aftaler/overenskomster er det fastlagt, at der skal indgås en procedureaftale. Procedureaftaler, hvor de lokale parter aftaler tidsfrister, regler for de lokale forhandlinger (herunder hvad der er til forhandling), vidensdeling og forhandlingsprocessen, er også med til at øge den fælles forståelse og skabe tillid. Vidensdelingen kan omfatte afstemning af hvilke forhandlingsoplysninger de lokale parter udveksler som forberedelse til forhandlingen eller under selve forhandlingen.

De lokale forhandlingsberettigede parter skal drøfte, hvilke overordnede rammer der bedst fremmer den lokale forhandling og de gode resultater. Det skal blandt andet drøftes, på hvilket niveau forhandlingerne mest hensigtsmæssigt kan finde sted, og hvordan der sikres åbenhed om rækkevidden af forhandlingernes mandater.

De lokale forhandlingsberettigede parter skal også drøfte den videre proces ud over de vanlige tvistemuligheder, i tilfælde af at parterne i en konkret forhandling ikke umiddelbart kan opnå enighed.

Aftaler om forhandlingsprocedure kan omfatte både årsforhandlingen, enkeltstående forhandlinger og lønforhandlinger i forbindelse med ansættelse. I forhold til ansættelsesforhandlinger kan de lokale parter drøfte samarbejdsaftaler vedr. tidsfrister, brug af stillingsklassificeringer, samt formalia omkring lønforhandlingen som fx elektronisk godkendelse og brug af skriftlige løntilbudsskemaer eller andet.

Procedureaftaler kan ligeledes aftales lokalt indenfor de overenskomstområder hvor der ikke er krav herom.

#### **Forhandlingsøkonomi**

Et vigtigt element i den lokale forhandling er den økonomi, som der kan forhandles om. Forhandlingsøkonomien består af "Det økonomiske råderum" samt eventuel forlodsfinansiering fra de centrale overenskomstforhandlinger. Der har ikke efter 2010 været afsat økonomi til forlodsfinansiering ved overenskomstforhandlinger, og den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af det økonomiske råderum i regionernes økonomi.

De centrale parter beskrivelse af det økonomiske råderum, er et bilag til *Aftale om ny løndannelse*. Bilaget er redigeret af de centrale parter den 25. august 2016.

Det økonomiske råderum er en dynamisk størrelse, og en række faktorer kan øge eller mindske det økonomiske råderum i den lokale forhandling, hvor dialog og åbenhed mellem de lokale parter er vigtig i den gode lokale forhandlingsproces. Lokale drøftelser herom kan også omhandle fx prioritering af løn til nyansatte i forhold til den årlige lønforhandling for allerede ansatte medarbejdere og eventuel fælles undervisning i budgetforståelse.

#### **Den gode lokale forhandling**

I flere af de centrale aftaler om lokal løndannelse på det regionale område, findes et bilag om "Den gode lokale forhandling". Bilaget har til hensigt at hjælpe til et konstruktivt og tilfredsstillende forhandlingsforløb for begge forhandlingsparter, og det angiver en række forhold, som de lokale parter skal være opmærksomme på før, under og efter den lokale lønforhandling.

Den gode forhandling kan understøttes af et lokalt forhandlingstræningsforløb, hvor de lokale parter sammen trænes i forhandlingsprocessen.

Den gode lokale forhandling handler i høj grad om, at de lokale forhandlingsparter afstemmer de gensidige forventninger til hinanden og om oprigtig respekt mellem forhandlingsparterne. Begge parter bør tage ansvar for prioritering i forhandlingen inden for de givne rammer og for konkrete og redelige begrundelse for forhandlingsresultaterne. Forhandlingsresultatet er de lokale parter fælles produkt, og parterne har et fælles ansvar for at skabe ejerskab af forhandlingsresultatet.

For Hovedorganisationerne


  

---

Lone Snedker, (FOA)      John Christiansen, (DSR)      Lone Rasmussen, (DJØF)

LO      FTF      AC

For Region Syddanmark



---

Jane Kragelund  
Regionsdirektør

