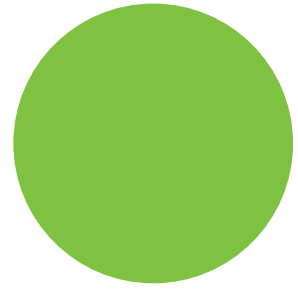




MODERNISERINGSSTYRELSEN



# Lønforhandlinger på arbejdspladsen

- dét skal du vide, når du forhandler løn i staten

Maj 2012



### Dét skal man vide om lokale lønforhandlinger

- Lønforhandlinger skal ske mindst én gang om året, hvis en af parterne, typisk ledelsen eller tillidsrepræsentanten, anmoder om det.
- Det er ledelsens ansvar at sikre midler til lønforhandlingerne på den enkelte arbejdsplads.
- Det er ledelsen, der fastlægger og beslutter, hvor mange midler der skal anvendes ved lokale lønforhandlinger. Der er ikke fra centralt hold afsat puljer til de lokale lønforhandlinger.
- Ledelsen skal ikke aftale med tillidsrepræsentanten, hvor mange midler, der skal anvendes til de lokale lønforhandlinger. Det kan ledelsen beslutte alene.
- Den forhandlingsberettigede organisation indgår organisationsaftalen. Den forhandler og aftaler tillæg for alle medarbejdere, der er omfattet af organisationsaftalen. Også for medarbejdere der ikke er medlem af organisationen. Medarbejdere, der ikke er medlem af den forhandlingsberettigede organisation, skal indgå i forhandlingen på lige fod med de øvrige medarbejdere.
- For nogle grupper er der mulighed for individuel lønforhandling, hvor lønforhandlingen foregår direkte mellem leder og medarbejder.
- Ved de lokale lønforhandlinger kan man kun forhandle om og indgå aftale om løntillæg.
- Der er forskel på at forhandle og at aftale. Aftalen formaliserer forhandlingsresultatet endeligt. Det er ikke altid de samme, der har kompetence til at forhandle og at aftale løntillæg.
- Der kan som udgangspunkt kun udbetales lokale løntillæg, hvis de lokale parter har indgået en formel aftale om løntillæg.
- Husk opsigelsesbestemmelser i de lokale aftaler om løntillæg.
- Ved brud på en lokal aftale om løntillæg, kan der ikke indgås forlig om bod på den enkelte arbejdsplads. Det er kun de centrale parter, der kan indgå forlig om bod.
- En lønpolitik skal ikke underskrives af parterne, da den ikke er en aftale. Hvis ledelsen og tillidsrepræsentanterne ikke kan blive enige om en lønpolitik, kan ledelsen ensidigt fastsætte lønpolitikken.



MODERNISERINGSSTYRELSEN

# Lønforhandlinger på arbejdspladsen

## Dét skal du vide, når du forhandler løn i staten

Maj 2012

## Lønforhandlinger på arbejdspladsen

- dét skal du vide, når du forhandler løn i staten

Udgivet maj 2012 af Moderniseringsstyrelsen

Publikationen kan bestilles hos:  
Rosendahls - Schultz Grafisk  
Herstedvang 10  
2620 Albertslund  
Tlf. 43 22 73 00  
Fax 43 63 19 69  
Email [distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk](mailto:distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk)

Publikationen kan hentes på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside  
[www.modst.dk](http://www.modst.dk)

Henvendelse om publikationen  
kan i øvrigt ske til:

Moderniseringsstyrelsen  
Landgreven 4  
1017 København K  
Tlf. 33 92 88 00

Design Moderniseringsstyrelsen (indhold), Bgraphic (omslag)  
Foto Jeppe Gudmundsen  
Tryk Prinfo Holbæk-Hedehusene-Køge  
Oplag 850 stk.  
ISBN 87-7956-392-9

Elektronisk publikation  
ISBN 87-7956-393-7

# Indhold

Indledning .....	3
Læsevejledning .....	5
1. Nye lønsystemer i staten .....	7
2. Lokale løntillæg .....	9
3. Pensionsbidrag .....	11
4. Lønpolitik .....	13
5. Lønforhandlinger på arbejdspladsen .....	15
6. Uenighed i forhandlingerne .....	19
7. Indgåelse af lokale aftaler om løntillæg .....	21
8. Begrundelser og åbenhed .....	23
9. Fortolkning og brud på en lokal aftale om et løntillæg .....	25
10. Ofte stillede spørgsmål .....	27



# Indledning

Denne pjecce henvender sig til ledere og HR-medarbejdere, der beskæftiger sig med løn og lokale lønforhandlinger.

Pjecen giver en introduktion til, hvad der gælder for medarbejdere i staten, der er ansat på nye lønsystemer og ikke er chefer. Pjecen beskriver de nye lønsystemer og rammerne for lønforhandlingerne på den enkelte arbejdsplads.

Med staten menes det område, hvor Finansministeriet har kompetencen til at forhandle og fastsætte løn- og ansættelsesvilkårene, herunder også folkekirken og selvejende institutioner.

I pjecen ”Lokale aftaler om løntillæg – hvad er god praksis” kan du få vejledning til, hvad der bør stå i en lokal aftale om løntillæg. Pjecen beskriver også, hvad der gælder ved opsigelse af lokale aftaler om løntillæg.

På Moderniseringsstyrelsens hjemmeside kan du finde skabeloner til lokale aftaler om løntillæg.

## Vil du vide mere?

Du kan finde uddybende oplysninger om fx opbygningen af de nye lønsystemer, tilrettelæggelse af motiverende lønforhandlinger og udtræk af lønstatistiske oplysninger her:

- På Moderniseringsstyrelsens hjemmeside
- I PAV - Personaleadministrativ Vejledning
- På [www.lønoverblik.dk](http://www.lønoverblik.dk) – oplysninger om løn til lokale lønforhandlinger
- I de enkelte organisationsaftaler, aftaler om nye lønsystemer og overenskomster. Der kan ske ændringer i regelgrundlaget i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Du kan se de til enhver tid gældende overenskomster, organisationsaftaler mv. på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside.

**MEDARBEJDERE PÅ NYE  
LØNSYSTEMER**

**VEJLEDNING TIL  
UDFORMNING AF  
LOKALE AFTALER OM  
LØNTILLÆG**

**YDERLIGERE  
INFORMATION**





# Læsevejledning

I staten findes forskellige regelsæt for medarbejdere på nye lønsystemer.

- For medarbejdergrupper, der er omfattet af en organisationsaftale og rammeaftalen om nye lønsystemer, gælder: Rammeaftalen sætter rammerne for de nye lønsystemer og de overordnede spilleregler for lønforhandlinger på arbejdspladsen. Det konkrete nye lønsystem er aftalt i den enkelte organisationsaftale. Se ellipsen til venstre i figur 1 på næste side.
- For tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte, der er omfattet af nye lønsystemer, gælder: Rammeaftalen sætter rammerne for de nye lønsystemer og de overordnede spilleregler for lønforhandlinger på arbejdspladsen. Det konkrete lønsystem er aftalt i aftaler om nye lønsystemer. Se den midterste ellipse i figur 1 på næste side.
- For andre medarbejdergrupper på nye lønsystemer gælder: Løndannelsen er aftalt i en overenskomst. Overenskomsten fastsætter både rammerne for de lokale lønforhandlinger og selve lønsystemet. Se ellipsen til højre i figur 1 på næste side.

Overordnet set er der tale om relativt parallelle regler med mindre forskelle.

Denne pjece tager udgangspunkt i, hvad der gælder for overenskomstansatte medarbejdere på nye lønsystemer, der er omfattet af en organisationsaftale. Det vil sige ellipsen til venstre i figur 1.

Hvis der gælder andre forhold for tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte på nye lønsystemer, er det markeret med en **gul boks** nederst i det relevante afsnit.

Hvis der gælder andre forhold for medarbejdere på nye lønsystemer, hvor løndannelsen er aftalt i en overenskomst, er det markeret med en **blå boks** nederst i det relevante afsnit.

*FORSKELLIGE REGELSÆT*

*OMFATTET AF RAMME-  
AFTALEN OG ORGANISA-  
TIONSAFTALER*

*TJENESTEMANDS-  
ANSATTE*

*OVERENSKOMSTER, DER  
FASTSÆTTER RAMMER  
FOR FORHANDLINGERNE  
OG LØNSYSTEMET*

*BOKSE, DER SIGNALERER  
AFVIGELSER OG  
UNDTAGELSER*

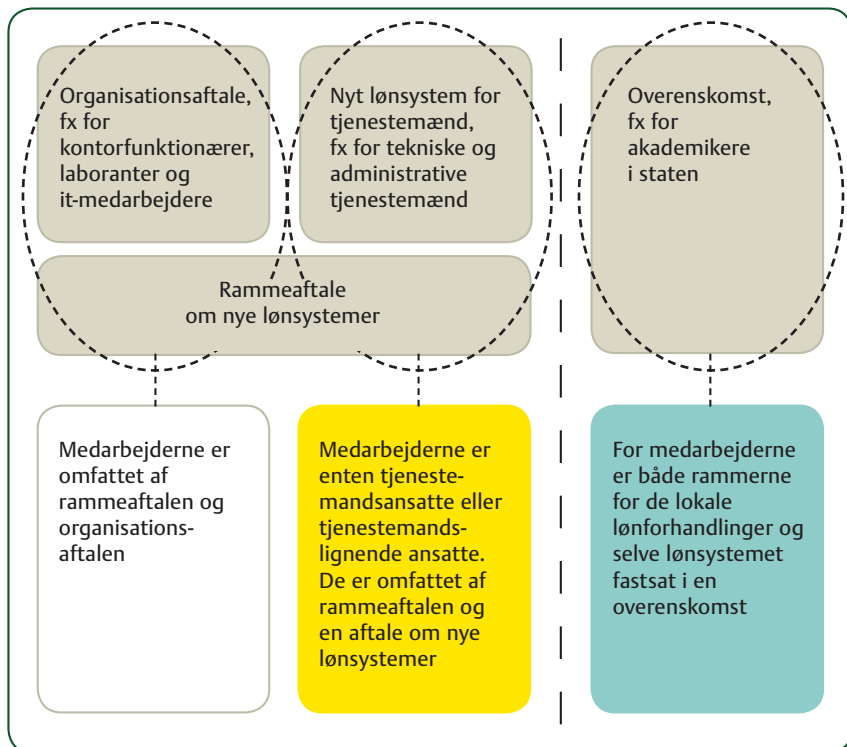
**Δ BEMÆRK:**  
**ADVARSELSTREKANT,**  
**DER VISER SÆRLIGT**  
**VIGTIGE FORHOLD**

## Dét skal du vide om lokale lønforhandlinger

Når du arbejder med løn, er der forhold, som er særligt vigtige at kende til. Noget du skal vide.

I pjecen er de forhold markeret med en advarselstrekant i sidernes margen. De er også samlet på indersiden af pjecens omslag.

**Figur 1. Aftalegrundlaget for forskellige faggruppers lønsystemer**



# 1. Nye lønsystemer i staten

Fra et arbejdsgiversynspunkt er formålet med de nye lønsystemer først og fremmest, at løn skal anvendes som et aktivt ledelsesinstrument. Ved at sætte fokus på den enkelte medarbejders kvalifikationer og resultater bidrager nye lønsystemer til mere effektive og attraktive arbejdspladser. Det er også med til at sikre grundlaget for rekruttering og fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere.

Lokale lønforhandlinger lykkes bedst, når de foregår i en god og konstruktiv dialog mellem ledelsen, medarbejderne og tillidsrepræsentanten.

I staten består de nye lønsystemer af en centralt aftalt grundløn og eventuelle centralt og lokalt aftalte tillæg. Grundlønnen er typisk enten en basisløn eller en intervalløn og kan være afhængig af anciennitet og stillingsniveau. Grundlønnen kan suppleres med lokale løntillæg. Det vil sige tillæg, der bliver forhandlet og aftalt på den enkelte arbejdsplads.

**Figur 2: Hvad kan forhandles og aftales lokalt og centralt?**

Aftaleniveau	Forhandlings- og aftaleparter	Løndelev
Centralt niveau: Hele staten	Typisk Finansministeriet og de faglige organisationer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Basisløn eller løninterval</li><li>• Centrale tillæg</li></ul>
Lokalt niveau: Den enkelte arbejdsplads	Typisk ledelsen og tillidsrepræsentanten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kvalifikationstillæg</li><li>• Funktionstillæg</li><li>• Engangsvederlag</li><li>• Resultatløn</li><li>• Placering i løninterval</li></ul>

## Centralt niveau: Hvem forhandler, og hvad kan aftales?

Finansministeriet og de faglige organisationer aftaler på centralt niveau overenskomstforlig, der fastlægger de generelle lønændringer.

Hertil kommer rammeaftalen om nye lønsystemer, der sætter rammerne for forhandlinger på den enkelte arbejdsplads, samt organisationsaftaler, der fastlægger grundløn og eventuelle centralt fastsatte tillæg for faggrupper.

*FORMÅLET MED NYE  
LØNSYSTEMER*

*GRUNDLØN +  
EVT. CENTRALE TILLÆG +  
EVT. LOKALE TILLÆG*

*FINANSMINISTERIET  
OG DE FAGLIGE  
ORGANISATIONER*

## LOKALE AFTALER

### LOKALE KVALIFIKATIONS- TILLÆG KAN VÆRE UREGULEREDE

### GRUNDBELØBSNIVEAU

### REGULERINGSPROCENT OG GRUNDBELØBS- BEREGNER

#### Lokalt niveau: Hvem forhandler, og hvad kan aftales?

Hvis parterne på den enkelte arbejdsplads har fået delegeret forhandlingskompetencen og aftaleretten, kan de forhandle og aftale lokale tillæg for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. Parterne er typisk ledelsen og tillidsrepræsentanten.

#### Hvordan bliver lønnen reguleret?

De generelle lønændringer regulerer grundlønnen og tillæg. Man kan lokalt aftale, at de lokale kvalifikationstillæg ikke er omfattet af lønreguleringen. Det kan skabe større råderum til de lokale lønforhandlinger.

Løndelev, som er omfattet af den generelle regulering, skal fastsættes i et grundbeløbsniveau. Den aktuelle værdi af lønnen fås derefter ved, at grundbeløbet ganges op med den seneste reguleringsprocent, som Finansministeriet melder ud.

Den aktuelle reguleringsprocent findes på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside. Her er også en grundbeløbsberegner. Med den kan grundbeløb omregnes til aktuelt niveau og omvendt.

#### Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte – særlige forhold

Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte på nye lønsystemer er som udgangspunkt omfattet af rammeaftalen om nye lønsystemer. Deres løn fastlægges ikke i en organisationsaftale, men i en aftale om nyt lønsystem. Som eksempel kan nævnes aftalen om nyt lønsystem for tjenestemænd i Skat og Landsskatteretten.

Det er som udgangspunkt centralorganisationen, der er den forhandlingsberettigede organisation for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte på nye lønsystemer.

#### Ansatte på nye lønsystemer uden for rammeaftalen – særlige forhold

Rammeaftalen om nye lønsystemer gælder ikke for fx akademikere i staten (AC) og lærere og pædagogiske ledere ved det almene gymnasium (GL). For disse grupper er der aftalt en overenskomst, som både fastsætter lønsystemet og rammerne for lønforhandlinger på arbejdspladsen. Overenskomsten fastlægger også grundløn og evt. centralt fastsatte tillæg.

For medarbejdere, der er omfattet af AC-overenskomsten, kan der aftales decentrale tillæg eller ændringer heri efter overenskomstens bilag 6, forudsat at betingelserne i AC-overenskomsten § 5, stk. 2 med tilhørende cirkulærebemærkninger opfyldes.

## 2. Lokale løntillæg

I staten kan et løntillæg aftales som:

- Varigt løntillæg
- Midlertidigt løntillæg
- Engangsvederlag

### Hvilke løntillæg kan man forhandle og aftale på den enkelte arbejdsplads?

På den enkelte arbejdsplads kan aftales følgende typer løntillæg:

- Kvalifikationstillæg
- Funktionstillæg
- Engangsvederlag - herunder resultatløn
- Placering i løninterval

**Kvalifikationstillæg** er som hovedregel varige, men kan også være midlertidige. Det kan fx være aktuelt at aftale et midlertidigt kvalifikationstillæg, hvis kvalifikationskravene på den enkelte arbejdsplads er omskiftelige, eller hvis det er svært at vurdere en ny medarbejders kvalifikationer.

**Funktionstillæg** er knyttet til en funktion. Det kan fx være relevant at aftale et midlertidigt funktionstillæg, hvis:

- Løntillægget gives for en opgave, og tillægget skal bortfalde, når opgaven er fuldført, eller når opgaven ikke længere varetages af den pågældende.
- Den funktion, der gives løntillæg for, kan ændre sig over tid i kvantitet, karakter, relevans mv.

Hvis den tillægsgivende funktion derimod er en integreret del af selve stillingsindholdet, kan der aftales et varigt funktionstillæg.

**Engangsvederlag** vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

**Resultatløn** tildeles på baggrund af en række på forhånd definerede resultatmål. Målene er aftalt på den enkelte arbejdsplads. Resultatlønnen udløses, i det omfang betingelserne i resultatlønsaftalen er opfyldt.

VARIGE OG MIDLERTIDIGE LØNTILLÆG SAMT  
ENGANGSVEDERLAG

TILLÆGSTYPER

KVALIFIKATIONSTILLÆG

FUNKTIONSTILLÆG

ENGANGSVEDERLAG

RESULTATLØN

**Placering i løninterval:** For medarbejdere på intervalløn aftales den konkrete placering i lønintervallet på arbejdspladsen.

### Ansatte på nye lønsystemer uden for rammeaftalen – særlige forhold

For special- og chefkonsulenter på AC-overenskomsten er der aftalt en intervalbasisløn.

### LØNTILLÆG TIL ENKELT- PERSONER OG GRUPPER AF MEDARBEJDERE

**Aftaler man løntillæg til enkeltpersoner eller til grupper af medarbejdere?**

Det besluttes i forhandlingen på den enkelte arbejdsplads, om løntillægene skal aftales til enkeltpersoner eller til grupper af medarbejdere.

Der er mulighed for at indgå forhåndsftaler om løntillæg. I en forhåndsftale er kriterierne og typen af løntillæg fastlagt. Løntillæg udmøntes, når én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier. Man skal være opmærksom på, at forhåndsftaler fremadrettet binder lønmidler.

**Hvad kan man ikke forhandle og aftale?**

I en lønforhandling i staten er der kun mulighed for at forhandle og aftale løntillæg. Andre tjenstlige goder som fx deltagelse i kurser, mobiltelefon, hjemmearbejdsplads og avis er derfor ikke en del af lønforhandlingen.

Der er heller ikke adgang til at anvende nedsættelse af kontantlønnen, de såkaldte ”bruttotrækordninger”. Derfor kan ledelsen ikke indgå aftale med en medarbejder eller dennes tillidsrepræsentant om fx pendlerkort, hvor betaling sker ved træk i medarbejderens løn før skat.

**Δ BEMÆRK:  
VED LØNFORHANDLIN-  
GER KAN DER ALENE  
FORHANDLES LØNTIL-  
LÆG**

**BRUTTOTRÆK-  
ORDNINGER  
MÅ IKKE AFTALES**

# 3. Pensionsbidrag

For nogle tillægstyper aftaler man på arbejdspladsen, om der skal indbetales pensionsbidrag af tillægget.

## **Tillæg, hvor der skal indbetales pensionsbidrag**

Der skal indbetales pensionsbidrag af:

- Basisløn og intervalløn
- Lokalt aftalte varige og midlertidige løntillæg

Disse regler kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **Tillæg, hvor man kan aftale, om der indbetales pensionsbidrag**

Man kan lokalt aftale, om der skal indbetales pensionsbidrag af:

- Engangsvederlag
- Resultatløn

## **Tillæg, hvor man ikke kan aftale, at der indbetales pensionsbidrag**

Hvis et centralt aftalt løntillæg ikke er pensionsgivende, kan man ikke på den enkelte arbejdsplads aftale, at der ydes pensionsbidrag af løntillægget.

## **Hvor meget skal man give i pension?**

Det fremgår af de konkrete organisationsaftaler, hvilken pensionsbidragsprocent der er gældende. Indbetaling sker efter de regler, der i øvrigt er fastsat i den relevante fællesoverenskomst og organisationsaftale.

Arbejdsgiveren indbetaler det samlede pensionsbidrag og skal indbetale hele beløbet, selvom 1/3 anses for at være medarbejderens eget bidrag.

*PENSIONSBRIDRAG*

*PENSIONSPROCENTEN  
FREMGAAR AF ORGANISA-  
TIONSAFTALEN*

### **Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte – særlige forhold**

Der er indgået en rammeaftale om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer. Derudover er der i forbindelse med alle aftaler om nye lønsystemer for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte indgået særlige aftaler om pensionsforhold. Der henvises til disse aftaler.

Lokalt aftalte tillæg til tjenestemænd på nye lønsystemer kan aftales pensionsgivende eller ikke-pensionsgivende.

### **Ansatte på nye lønsystemer uden for rammeaftalen – særlige forhold**

Nogle overenskomster, fx AC-overenskomsten, giver mulighed for, at man lokalt kan aftale, at der ikke indbetales pensionsbidrag af et midlertidigt løntillæg.

Det kan fx være relevant, hvis der er tale om et lokalt løntillæg, der strækker sig over et relativt begrænset tidsrum, fx mindre end et år.

Ansatte på AC-overenskomsten kan vælge, at den andel af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., udbetales som løn.



# 4. Lønpolitik

En lønpolitik er et værdifuldt redskab i dialogen om løn på arbejdspladsen.

Lønpolitikken bør beskrive de overordnede principper for anvendelse af løn på arbejdspladsen, herunder de generelle kriterier for at komme i betragtning til et løntillæg. Det er vigtigt, at alle medarbejdere er omfattet af lønpolitikken.

Lønpolitikken kan formuleres i samarbejdsudvalget eller fx i et særligt nedsat lønudvalg. En fælles lønpolitik kan bidrage til, at både ledelse og tillidsrepræsentant føler ansvar både for principperne bag udmøntningen af tillæg og for den lokale forhandlingsproces. Hvis ledelsen og tillidsrepræsentanten ikke kan nå til enighed, kan ledelsen ensidigt fastsætte en lønpolitik.

**INDHOLDET AF EN LØNPOLITIK**

**LØNPOLITIKKEN FORMULERES SOM UDGANGSPUNKT I FÆLLESSKAB**

## Hvilke spørgsmål kan man fx behandle i en lønpolitik?

- Hvad er målet med vores lønpolitik og vores løndannelse?
- Hvad er sammenhængen med vores øvrige politikker, så vores værdier, mål, strategier og opgaver understøttes i lønforhandlingerne?
- Hvad er de fælles kriterier for at komme i betragtning til et løntillæg?
- Hvordan afholder vi lønforhandlinger?
- Hvordan formidler vi resultatet af lønforhandlinger og begrundelser for tillæg?

En lønpolitik er ikke en aftale om den konkrete udmøntning af løn og skal derfor ikke underskrives af tillidsrepræsentanten. Lønpolitikken kan derfor heller ikke behandles i det fagretlige system, hvis der lokalt opstår uenighed om fortolkning af teksten.

**Δ BEMÆRK:  
EN LØNPOLITIK ER IKKE  
EN AFTALE MELLEM  
PARTERNE**

## Ansatte på nye lønsystemer uden for rammeaftalen – særlige forhold

I nogle overenskomster, fx AC-overenskomsten, forudsættes det, at der forud for de lokale lønforhandlinger aftales rammer og principper for forhandlingsproceduren, for sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, kompetenceudvikling og lønpolitik samt for indgåelse af eventuelle forhåndsaftaler.



# 5. Lønforhandlinger på arbejdspladsen

## Hvem forhandler?

Det er typisk ledelsen og tillidsrepræsentanten, der forhandler og aftaler lokale løntillæg. Forhandlingen kan varetages af de ledere, der har direkte personaleansvar.

For nogle grupper kan ledelsen fastsætte og udbetale løntillæg efter forhandling med den enkelte medarbejder. Det fremgår af den enkelte organisationsaftale, hvem der er omfattet af ordninger af denne art.

Der er forskel på at forhandle og at aftale. Aftalen formaliserer forhandlingsresultatet endeligt. Det er ikke altid de samme, der har kompetence til at forhandle og at aftale løntillæg.

## Hvad skal der til for, at der kan udbetales lokale løntillæg?

Som udgangspunkt kan man kun udbetale løntillæg på den enkelte arbejdsplads, hvis de lokale parter, typisk ledelsen og tillidsrepræsentanten, har indgået en formel aftale om løntillægget. Det gælder også for engangsvederlag og resultatløn.

## Hvor tit skal man forhandle løn?

Lønforhandlinger skal finde sted mindst en gang årligt, hvis ledelsen eller tillidsrepræsentanten beder om det. I så fald er der pligt til at forhandle, men ikke pligt til at aftale løntillæg. Selvom der ikke er fastsat en decideret frist, kan det være en god idé at starte forhandlinger hurtigst muligt efter, at anmodningen er fremsat.

Lønforhandlinger kan i øvrigt afholdes løbende, hvis der er enighed om det.

## Hvad gør man, hvis der ikke er nogen tillidsrepræsentant?

Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant, foregår forhandlingerne mellem ledelsen og lokalafdelingen af den forhandlingsberettigede organisation. Hvis der ikke er nogen lokalafdeling, foregår forhandlingerne med selve organisationen.

Hvis medarbejderne ønsker en forhandling, vil det være lokalafdelingen af den faglige organisation, der skal rette henvendelse til ledelsen på arbejdspladsen.

**LEDELSEN OG TILLIDS-  
REPRÆSENTANTEN**

**FASTSÆTTELSE AF LØN-  
TILLÆG EFTER FORHAND-  
LING MED DEN ENKELTE  
MEDARBEJDER**

**Δ BEMÆRK:  
DER ER FORSKEL PÅ  
AT FORHANDLE OG  
AT AFTALE**

**Δ BEMÆRK:  
UDBETALING AF LOKALE  
TILLÆG FORUDSÆTTER  
EN FORMEL AFTALE**

**Δ BEMÆRK:  
LØNFORHANDLING  
MINDST ÉN GANG OM  
ÅRET**

**FORHANDLING DIREKTE  
MED ORGANISATIONEN,  
NÅR DER IKKE ER NOGEN  
TILLIDSREPRÆSENTANT**

Da det blandt andet af ressourcehensyn kan være praktisk, at lønforhandlingerne sker samlet, kan det være i ledelsens interesse at oplyse lokalafdelingen om, hvornår forhandlingerne finder sted.

**Δ BEMÆRK:**  
**DEN FORHANDLINGS-  
BERETTIGEDE ORGANISA-  
TION FORHANDLER FOR  
ALLE MEDARBEJDERE,  
DER ER OMFATTET AF  
ORGANISATIONSAFTALEN**

### **Den forhandlingsberettigede organisation**

Den forhandlingsberettigede organisation fremgår af organisationsaftalen og er ofte den organisation, der har underskrevet aftalen.

Organisationen forhandler og aftaler løn for alle medarbejdere, der er omfattet af organisationsaftalen på arbejdspladsen. Den forhandler og aftaler også løn for medarbejdere, der ikke er medlem af organisationen. Dvs. også for medarbejdere, der er medlem af en anden faglig organisation, og medarbejdere, der ikke er medlem af en faglig organisation.

Medarbejdere, der ikke er medlem af den forhandlingsberettigede organisation, skal indgå i forhandlingen på lige fod med de øvrige medarbejdere.

**Δ BEMÆRK:**  
**INDIVIDUEL LØNFOR-  
HANDLING**

### **Forhandlinger direkte mellem ledelse og medarbejdere**

For nogle grupper er det aftalt, at lønforhandlingerne foregår direkte mellem ledelsen og den enkelte medarbejder. Det kan medvirke til at gøre processen omkring lønforhandlingen mere motiverende, gennemskuelig og vedkommende for såvel lederen som medarbejderen.

Når den individuelle lønforhandling er overstået, skal tillidsrepræsentanten som oftest godkende resultatet af lønforhandlingen.

De specifikke regler for individuel lønforhandling fremgår af den enkelte organisationsaftale. På Moderniseringsstyrelsens hjemmeside findes en liste med de organisationsaftaler, hvor der er aftalt individuelle forhandlingsregler.

**SPECIFIKKE REGLER FREM-  
GÅR AF ORGANISATIONSAFTALEN**

## Hvor mange penge skal der bruges til lokale løntillæg?

Det forventes, at der foregår en vis løndannelse lokalt. Men det er ikke fastlagt fra centralt hold, hvor mange midler man skal anvende til lokal løndannelse på den enkelte arbejdsplads<sup>1</sup>. Der er heller ikke afsat puljer fra centralt hold til den lokale løndannelse.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne skønnes det, hvor meget den lokale løndannelse vil udgøre i perioden. Skønnet er dog hverken normerende for den lokale løndannelse eller udtryk for, at der er afsat puljer til lokal løndannelse. Det er alene udtryk for parternes skøn på forligstidspunktet for den lønudvikling, der ligger ud over de aftalte generelle lønreguleringer.

Det er ledelsens ansvar at sikre midler til lønforhandlingerne på den enkelte arbejdsplads. Det er dermed også ledelsen, der prioriterer og beslutter, hvor mange penge der kan bruges til løn inden for institutionens økonomiske rammer.

Ledelsen skal hverken forhandle eller aftale en pulje til lokale tillæg med tillidsrepræsentanten. Men det kan være en god ide at orientere tillidsrepræsentanterne om, hvor mange penge der omtrentligt er til rådighed. Det kan ske som led i forventningsafstemningen forud for lønforhandlingen.

På side 27 beskrives det, hvilke overvejelser ledelsen bør gøre sig i forhold til en strategisk brug af de lokale lønmidler.

**DER FORVENTES EN VIS  
LØNDANNELSE LOKALT**

**Δ BEMÆRK:  
INGEN PULJER FRA CEN-  
TRALT HOLD TIL LOKAL  
LØNUDBIKLING**

**Δ BEMÆRK:  
LEDELSEN SKAL SIKRE  
MIDLER TIL LOKALE LØN-  
FORHANDLINGER**

**Δ BEMÆRK:  
PULJENS STØRRELSE  
SKAL IKKE FORHANDLES  
MED TILLIDSREPRÆSEN-  
TANTEN. MEN INFORMER  
GERNE OM DEN**

---

<sup>1</sup> Der gælder dog særlige regler på friskoleområder, hvor der er aftalt et midlertidigt lønsystem.

## INGEN PLIGT TIL GENAN- VENDELSE AF MIDLER

### Er der krav om at genanvende midler fra tillæg til fratrådte medarbejdere?

Der er ikke krav om, at midler fra tillæg til fratrådte medarbejdere, engangsvederlag fra sidste år mv. skal genanvendes. Det er ledelsen, der prioriterer og vurderer, hvor meget der skal anvendes til lokale tillæg.

### **Ansatte på nye lønsystemer uden for rammeaftalen – særlige forhold**

Special- og chefkonsulenter, omfattet af AC-overenskomsten, har som udgangspunkt individuel forhandlingsret for midlertidige og varige tillæg. For engangsvederlag gælder det, at ledelsen fastsætter og udbetaler vederlag efter forhandling med den enkelte ansatte.

# 6. Uenighed i forhandlingerne

## Hvis man ikke kan blive enige om lokale løntillæg

Hvis ledelsen og tillidsrepræsentanten ikke kan blive enige ved forhandlingerne på den enkelte arbejdsplads, og hvis en af parterne beder om det, kan forhandlingen videreføres som vist i boksen nedenfor.

VED UENIGHED LOKALT  
KAN FORHANDLINGERNE  
VIDEREFØRES PÅ TRE  
NIVEAUER

**Figur 3: Oversigt over forhandlingsniveauer ved uenighed ved de lokale lønforhandlinger**

### Niveau I – På arbejdspladsen

Den lokale arbejdsgiver forhandler med tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen eller en repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation.

NIVEAU I



### Niveau II – Inddragelse af den forhandlingsberettigede organisation og ministeriet

Forhandling løftes et niveau og kan foregå i ressortministeriet med deltagelse af repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation og ressortministeriet.

NIVEAU II

Frist: Forhandling skal afholdes inden for en måned, medmindre andet aftales.



### Niveau III – Inddragelse af organisationsaftalens parter

Forhandling løftes et niveau igen, og forhandlingen foregår mellem parterne i organisationsaftalen. Det vil oftest være Moderniseringsstyrelsen, der forhandler for arbejdsgiversiden.

NIVEAU III

Hvis parterne heller ikke her kan blive enige, kan sagen ikke videreføres. Konsekvensen er, at de tillæg, der er uenighed om, ikke kan udbetales.

Frist: Forhandlingen skal afholdes inden for en måned, medmindre andet aftales.





# 7. Indgåelse af lokale aftaler om løntillæg

Resultatet af de lokale lønforhandlinger formaliseres i en lokal aftale om et løntillæg, som underskrives af aftaleparterne. Det vil typisk være ledelsen og tillidsrepræsentanten, der underskriver aftalen.

Der er en række forhold, man skal være opmærksom på, når man udarbejder en lokal aftale om løntillæg.

## Når man lokalt udformer en aftale om løntillæg, skal man huske

### Klart og utvetydigt indhold:

- Hvem er omfattet af aftalen
- Tidspunkt for ikrafttrædelse
- Løntillæggets størrelse
- Løntillæggets type og regulering
- Løntillæggets varighed
- Om der indbetales pensionsbidrag
- Eventuelle betingelser for ydelse af et løntillæg
- Bestemmelser om opsigelse, udløb og/eller bortfald
- Hjemmelsgrundlag
- Dato og underskrifter

I pjecen ”Lokale aftaler om løntillæg – hvad er god praksis”, kan man læse mere om, hvad man skal være opmærksom på, når man udarbejder lokale aftaler om løntillæg.

Det er særligt vigtigt at være opmærksom på opsigelsesbestemmelser. I pjecen optræder derfor eksempler på opsigelsesbestemmelser. Pjecen beskriver også, hvad der gælder, hvis en aftale skal opsiges, og et løntillæg skal bortfalde.

Det overordnede princip for opsigelse af lokale aftaler om løntillæg er, at de kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale. For at undgå uenighed ved opsigelse af en lokal aftale om løntillæg, bør man derfor aftale konkrete opsigelsesbestemmelser for aftalen.

På Moderniseringsstyrelsens hjemmeside findes skabeloner til lokale aftaler om løntillæg.

*EN LOKAL AFTALE OM ET LØNTILLÆG UNDERSKRIVES AF PARTERNE*

*OPMÆRKSOMHEDS-PUNKTER, NÅR EN LOKAL AFTALE OM ET LØNTILLÆG SKAL UDFORMES*

*LÆS MERE I PJECEN ”LOKALE AFTALER OM LØNTILLÆG – HVAD ER GOD PRAKSIS”*

*Δ BEMÆRK: HUSK OPSIGELSESBESTEMMELSER I LOKALE AFTALER OM LØNTILLÆG*

*SKABELONER FOR LØNTILLÆGSAFTALER*



# 8. Begrundelser og åbenhed

## Hvem har ansvaret for, at løntillæg begrundes?

Ledelsen og tillidsrepræsentanten på den enkelte arbejdsplads har et fælles ansvar for loyalt at begrunde, hvorfor en medarbejder har fået eller ikke har fået et løntillæg. Ledelsen har dog et særligt ansvar for at begrunde både for medarbejdere, som har fået et tillæg og for medarbejdere, som ikke har fået et tillæg.

## Må man offentliggøre resultatet af lønforhandlingerne – fx på arbejdspladsens intranet?

Som hovedregel kan resultatet af lønforhandlingerne offentliggøres internt på arbejdspladsen. Det er en forudsætning, at ledelsen har overvejet argumenter for og imod forud for offentliggørelsen.

Ledelsen må ikke videregive begrundelser for løntillæg, der indeholder negative udtalelser om medarbejderen. Ledelsen må heller ikke videregive oplysninger om:

- Medarbejderens fagforeningsmæssige tilhørsforhold
- Andre følsomme oplysninger

Hvis ledelsen videregiver lønoplysninger til en bredere kreds af medarbejdere, fx på intranettet, bør ledelsen informere medarbejderne forud for videregivelsen.

Læs mere om hvilke overvejelser ledelsen skal foretage sig i henhold til persondataloven, inden offentliggørelse af lønoplysninger på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside.

*FÆLLES ANSVAR FOR LOYAL BEGRUNDELSE FOR LØNTILLÆG ELLER EJ*

*SOM UDGANGSPUNKT KAN LEDELSEN OFFENTLIGGØRE RESULTATET INTERNT*

*INFORMERE DEN ANSATTE OM VIDEREGIVELSE AF LØNOPLYSNINGER*



# 9. Fortolkning og brud på en lokal aftale om et løntillæg

Hvad hvis en lokal aftale om et løntillæg ikke overholdes eller fortolkes forkert?

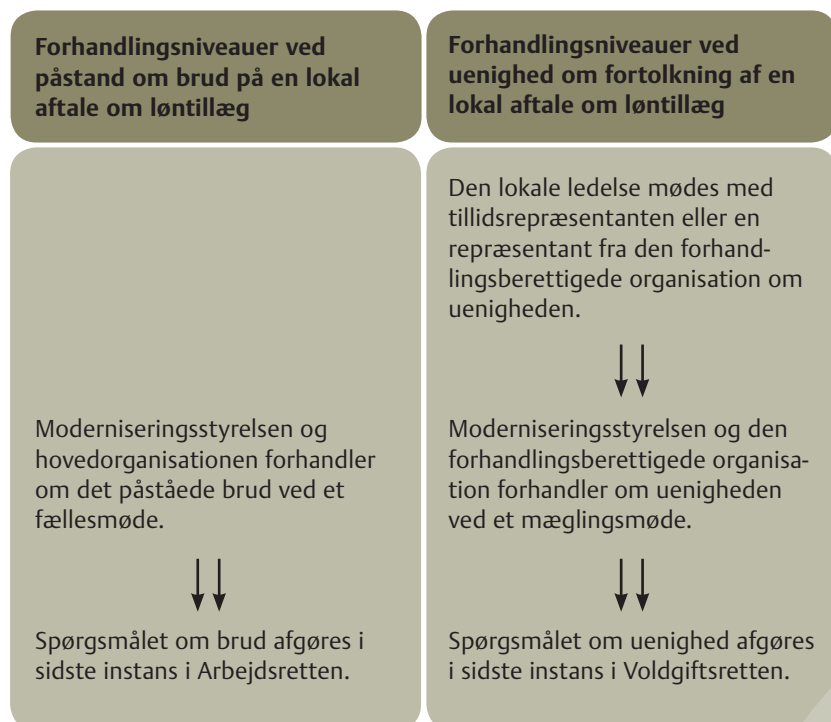
Hvis en lokal aftale om et løntillæg ikke overholdes, er der tale om brud på aftalen. Brud på en lokal aftale om et løntillæg kan medføre, at der skal betales en bod.

Brud på lokale aftaler og uenighed om fortolkning af lokale aftaler behandles i det fagretlige system.

## To situationer – to typer procedurer

I figuren nedenfor kan du se, hvad der sker, hvis enten ledelsen eller tillidsrepræsentanten mener, at der er sket brud på en lokal aftale om løntillæg. Eller hvis ledelsen og tillidsrepræsentanten er uenige om, hvordan en lokal aftale om løntillæg skal fortolkes.

**Figur 4: Forhandlingsniveauer**



*BRUD PÅ EN AFTALE*

*FORHANDLINGSNIVEAUER  
VED UENIGHED OM  
FORTOLKNING AF EN  
AFTALE OG VED BRUD PÅ  
EN AFTALE*

**Δ BEMÆRK:  
SPØRGSMÅL OM BOD  
KAN KUN AFKLARES I  
MODERNISERINGSSTY-  
RELSEN ELLER ARBEJDS-  
RETEN**

Brud på en lokal aftale om løntillæg kan medføre, at der skal betales en bod. Spørgsmålet om bod kan kun afklares i Moderniseringsstyrelsen eller Arbejdsretten. Man kan derfor ikke indgå forlig om bod på den enkelte arbejdsplads.

**Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte – særlige forhold**

For tjenestemandsansatte gælder, at man ved påstand om brud på en lokal aftale om løntillæg eller uenighed om, hvordan en lokal aftale skal fortolkes, kan anmode om et møde. Mødet holdes i Moderniseringsstyrelsen, og deltagerne er Moderniseringsstyrelsen og centralorganisationen.

Opnår man ikke enighed her, kan sagen videreføres til Tjenestemand retten.

**Ansatte på nye lønsystemer uden for rammeaftalen – særlige forhold**

På AC-overenskomstens område gælder det, at påstand om brud på en lokal aftale om løntillæg behandles ved et mæglingmøde. Mødet afholdes i Moderniseringsstyrelsen, og deltagerne er Moderniseringsstyrelsen og den forhandlingsberettigede organisation.

Opnår man ikke enighed her, kan tvisten videreføres til en Voldgiftsretten.

# 10. Ofte stillede spørgsmål

## Hvordan fastlægger man løn ved nyansættelser?

Ved nyansættelse kan både ledelsen og tillidsrepræsentanten fremsætte forslag om løntillæg.

Hvis ansøgeren er indforstået med at blive ansat på basislønnen uden tillæg, behøver ansættelsen ikke at afvente, at lønforhandlingen mellem leder og tillidsrepræsentant er afsluttet. Ellers skal ansættelsen afvente, at lønforhandlingen er afsluttet.

## Hvad skal man tænke over, når man prioriterer og vægter aftaletyper?

Interne forhold, og måden de nye lønsystemer bruges på lokalt, har betydning for, hvor mange midler man kan frigøre til lønforhandlingerne.

I den økonomiske planlægning kan man inddrage følgende overvejelser:

- Forhåndsaftaler mindsker det økonomiske råderum, da forhåndsaf-taler fremadrettet lægger bånd på nogle af de midler, der ellers er til rådighed ved lønforhandlingerne på arbejdspladsen.
- Varige løntillæg binder midlerne i en længere periode end midlerti-dige tillæg og engangsvederlag.
- Man kan lokalt aftale, at de lokale kvalifikationstillæg ikke er omfat-tet af lønreguleringen. Det kan skabe større råderum til de lokale lønforhandlinger.
- Man kan lokalt aftale en modregningsklausul, der indebærer, at der modregnes i det lokalt aftalte løntillæg, fx hvis den centralt aftalte grundløn eller et centralt aftalt tillæg forhøjes på et senere tidspunkt. Det kan også være relevant for medarbejdere, der er omfattet af et centralt aftalt anciennitetsforløb. Her kan det fx aftales, at der sker modregning i det lokalt aftalte tillæg, når medarbejderens centralt aftalte grundløn stiger som følge af anciennitet.

Det er på den enkelte arbejdsplads, man afgør, hvordan man vil prioritere og vægte aftaletyper, kriterier og varighed. Prioriteringerne kan indgå i arbejdspladsens lønpolitik og ved de konkrete lønforhandlinger.

LØN VED  
NYANSÆTTELSE

PRIORITERE OG FRIGØRE  
FLERE MIDLER PÅ AR-  
BEJDSPLADSER

### Hvad kan man gøre for at skabe en god forhandlingsproces?

For at sikre en god og gennemskuelig proces kan det være en god ide, at ledelsen - gerne i god tid - inden den årlige lønforhandling melder ud, hvilke kriterier man lægger vægt på og ønsker at tilgodese. Det kan ligeledes være en god ide at udlevere relevant lønstatistik til tillidsrepræsentanten.

Selvom tillidsrepræsentanten har forhandlingsretten, er det også stadig en god idé, at:

- Tænke de enkelte personaleledere og medarbejdere ind i forhandlingsprocessen.
- Den enkelte leder begrundet resultatet over for sin medarbejder.

Det kan højne medarbejderens forståelse af, hvorfor man får eller ikke får et tillæg, samt for hvad man skal gøre for at få et tillæg.









Moderniseringsstyrelsen  
[www.modst.dk](http://www.modst.dk)

