

BUPL Nordsjælland

Østergade 4
3400 Hillerød
Juni 2009

Til
ledere og tillidsrepræsentanter
i institutionerne i Gentofte Kommune

Oplysninger til tillidsrepræsentanten i forbindelse med decentrale lønforhandlinger.

Baggrunden for denne skrivelse er, at BUPL Nordsjælland har modtaget henvendelser fra tillidsrepræsentanter der oplyser, at de ikke kan få udleveret oplysninger om institutionens økonomiske forhold samt oplysninger om de ansattes løn- og ansættelsesvilkår. Oplysninger som er vigtige i forbindelse med lønforhandlinger mellem leder og tillidsrepræsentant.

BUPL er fuldt ud bekendt med, at udveksling af oplysninger fungerer udmærket på langt de fleste institutioner. Denne henvendelse er ment som en støtte og vejledning til de institutioner, hvor ledere og TR ikke er helt klar over, hvilke oplysninger der kan forventes udleveret om hvad.

BUPL Nordsjælland gør med denne skrivelse opmærksom på, hvad der er centralt er aftalt omkring udveksling af oplysninger til TR mellem BUPL og KL (Kommunernes Landsforening), samt hvad der er gældende i Gentofte Kommune.

BUPL Nordsjælland sender kopi af dette brev til Frie Børnehaver- og Fritidshjem, samt Gentofte Kommune, med en anmodning om at de vil støtte op omkring initiativet, og gennem deres kontakter til ledergruppen gøre opmærksom på, hvilke oplysninger som kan/skal tilgå tillidsrepræsentanterne.

Det er BUPL's opfattelse, at tillidsrepræsentanterne uopfordret skal modtage oplysninger om:

- Institutionens økonomiske forhold, budget og regnskab
- Lønindplacering for de ansatte som tillidsrepræsentanten skal forhandle løn for
- Råderummet for lønforhandlingerne

På side 2 finder du henvisninger til, hvor i aftalerne det er beskrevet, hvad TR har adgang til.

BUPL Nordsjælland ønsker med denne skrivelse at signalere, at det er vigtigt at både leder og tillidsrepræsentant, har de nødvendige oplysninger, når der skal forhandles, og at dette er værdifuldt for at skabe et godt lokalt forhandlingsresultat.

I forbindelse med de lokale lønforhandlinger er det mellem overenskomstens parter aftalt, at parterne udveksler oplysninger der understøtter et godt forhandlingsklima i den enkelte institution, med henblik på at der kan opnås resultater der støtter institutionens målsætninger og virksomhedsplan på et synligt og kendt grundlag.

Eventuelle spørgsmål meget gerne til undertegnede.

Med venlig hilsen
Søren Thorning Andersen
Faglig konsulent
BUPL Nordsjælland

Henvisninger

Hvor står der noget om hvad tillidsrepræsentanten skal orienteres om?

MED-aftalen i Gentofte Kommune

Af aftalens § 20 stk 4. fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om de løn- og ansættelsesmæssige vilkår for de personer som pågældende repræsenterer. Baggrunden er, at oplysningerne er nødvendige for at tillidsrepræsentanten kan løse sin opgave.

Procedureaftalen i Gentofte Kommune

Aftalen er indgået mellem Gentofte Kommune og BUPL (m.fl.), og beskriver i § 4 hvordan udvekslingen af oplysninger skal foregå mellem "parterne". Hvor der i aftalen står "Kommunen", skal dette opfattes som "Bestyrelsen" i de selvejende institutioner og lederen i de kommunale institutioner, som en følge af at forhandlingsretten er delegeret til bestyrelsen/lederen.

(CITAT fra § 4):

I forbindelse med forhandlinger fremsender "kommunen":

- *Oversigt over de ansatte inkl. aktuelt lønniveau*
- *Det beregnede/anslåede økonomiske råderum for forhandlingerne (Inkl. tilbageløbsmidler)*

Fællesaftalen om lokal løndannelse

Aftalen er indgået mellem K.L. og BUPL (m.fl.) og beskriver i § 7, at det er en forudsætning for decentralisering af forhandlingerne til institutionsniveau, at den lokale løn-økonomi er åben og kendt for alle. Af bilag 1 til aftalen fremgår det hvilke elementer kan indgå i det økonomiske råderum. Bilaget er ment som en støtte til de lokale overvejelser omkring økonomi, og kan bruges som udgangspunkt for en afklaring mellem leder og tillidsrepræsentant.

(Citat fra bilag 1)

Følgende elementer kan påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning.

F.eks.

- *personaleomsætning,*
- *effektiviseringer,*
- *bortfald af overgangstillæg,*
- *ledige stillinger,*
- *"ikke-lønkroner" der konverteres til løn,*
- *overførsel af overskud/underskud*
- *m.v.*