

# DESVÆRRE, *vi har ikke råd –*

En psykolog har ikke fået sin løn reguleret i tre år. I Regionen, hvor hun er ansat, har man efter eget udsagn ikke råd til at overholde aftalen om lokal løndannelse. Dansk Psykolog Forening er gået ind i denne og tilsvarende sager.

DESVÆRRE ER DEN konkrete sag ikke en enlig svale.

Flere gange i den senere tid er Dansk Psykolog Forening blevet mødt af arbejdsgivere, der afviser vores velbegrundede lønforslag ved de årlige decentrale lønforhandlinger med den begrundelse, at der ikke er midler til lokal løndannelse. Det sker i modstrid med aftalen fra de centrale OK-forhandlinger i 2013, hvor vi aftalte med arbejdsgiverne at fortsætte med lokalløn og hvor arbejdsgiverne tilkendegav, at der ville være midler til lokal løn i både 2013 og 2014.

Psykolog Nyt har valgt ikke at oplyse medlemmets navn af hensyn til den pågældendes fortsatte ansættelsesforhold. Derfor rider Mette Binding, forhandlingsmedarbejder i Dansk Psykolog Forening, her kort sagen op:

- Vores medlem har været ansat i en Region i tre år, og siden da er hendes løn ikke blevet reguleret. I mellemtiden har kolleger med fuldstændig sammenlignelig baggrund målt på anciennitet, kvalifikationer, erfaringer og opgaver fået kvalifikationstillæg på 18.000 kr. for deres erfaring.

- Da medlemmet vendte tilbage fra barselsorlov, tænkte hun, at det måtte bero på en misforståelse, at hun – i modsætning til de øvrige psykologkolleger, inklusive barselsvikaren – ikke havde fået forhandlet et tilsvarende tillæg. Og det var også min første tanke, men da det viste sig at være en bevidst handling fra arbejdsgivers side, valgte foreningen herefter at gå i forhandlinger med ledelsen.

## Panden mod muren

På vegne af Dansk Psykolog Forening sendte Mette Binding derfor et lønforslag til Regionen med henblik på at få rettet op på løn-

skævheden, så psykologen kunne opnå ens lønvilkår for samme arbejde.

Men efter drøje forhandlinger gennem en måned måtte Mette Binding konstatere, at det ikke var muligt at nå til enighed med Regionen, der blot meddelte, at der i øjeblikket ikke er midler til lokal løndannelse, medmindre der er tale om nyansættelser – sådan som det var tilfældet med barsel – eller væsentlige stillingsændringer.

- Da vi anser problemet som principielt, valgte vi herefter at benytte vores mulighed for at løfte sagen videre i forhandlingssystemet som en faseforhandling, og med et uenighedsreferat i hånden mødte vi derpå til en fase 2-forhandling med regionens HR-ledelse samt en repræsentant fra Danske Regioner, fortæller Mette Binding.

- Men heller ikke hér var der nogen form for forståelse for det lønforslag, som Dansk Psykolog Forening havde fremlagt, og begrundelsen var den samme som i de forudgående forhandlinger.

## Niveau 3-forhandling

Dansk Psykolog Forening fandt Regionens afvisning i klar modstrid med den centrale aftale om lokale lønforhandlinger og lokalt råderum og bragte derfor sagen videre til niveau 3-forhandling, hvor foreningen mødtes med Danske Regioner.

- Historien gentog sig: vi blev mødt med venlighed, men ingen penge til vores medlem, fortæller Mette Binding.

Efter at have ført forhandlingen gennem samtlige mulige niveauer i fasesystemet må foreningen nu med beklagelse konkludere, at alle forhandlingsmuligheder er udtømt.



- I realiteten betyder det, at de lokale lønforhandlinger er sat ud af spillet. Det er indlysende utilfredsstillende for vores medlemmer, og nu vil vi alliere os med de øvrige organisationer under Akademikerne for derigennem at få temaet bragt ind i de kommende overenskomstforhandlinger. Sideløbende hermed vil vi naturligvis fortsætte med at tage de nødvendige forhandlinger på medlemmernes vegne både i Regioner og andre steder, hvor arbejdsgiverne sætter psykologernes lønudvikling på stand by, siger Mette Binding.

### Hvorfor så besværligt?

Den aktuelle sag er desværre langt fra et enkeltstående eksempel på foreningens aktuelle vanskeligheder med at forhandle medlemmernes løn lokalt på de offentlige arbejdspladser.

I Region Midtjylland har Dansk Psykolog Forening sammen med de øvrige organisationer i Akademikerne haft en længere diskussion om, hvorvidt der i det hele taget skulle være lønforhandlinger. Og senest har vi i Region Nordjylland oplevet en totimers forhandling, hvor vores lokale tillidsrepræsentanter på skift kom med saglige argumenter for lønstigninger til vores medlemmer, mens HR-folkene på den anden side af bordet svarede pænt og høfligt, at de hører, hvad vi siger, men desværre ikke har penge at dele ud af. Med andre ord præcis samme oplevelse som den beskrevne.

Niels Kjeldsen, chefkonsulent i Dansk Psykolog Forening, siger:

- Ved de centrale overenskomstforhandlinger i 2013 – som også var et kriseår – blev det jo netop aftalt at fortsætte lokalløn,

og arbejdsgiverne tilkendegav, at der ville være midler til lokal løn i 2013 og i 2014. Der er altså et aftalegrundlag for, at vores tillidsrepræsentanter og sekretariatet anmoder om forhandling efter lokale diskussioner med vores medlemmer. Derfor er det for os at se absurd, at arbejdsgiverne alene vil give afslag med begrundelse i de 'manglende midler', siger han.

Selv om mange lokale lønforhandlinger lige nu føres omsonst, så understreger Niels Kjeldsen, at det er vigtigt at fortsætte bestræbelserne på at få reguleret psykologernes løn.

- Vi har brug for lønglidning på det offentlige område, også i krisetider. Da vi i 1998 gik over til lokalløn frem for skalatrinløn, var vi jo selv med til at finansiere den nye form for løn. Tidligere havde vi stigninger fra trin 3 til trin 16, nu har vi stigninger fra trin 4 til trin 8. Det kortere forløb med en lavere slutløn er jo netop designet til at give plads til en mere individuel løndannelse. Det var faktisk arbejdsgivernes store ønske, men nu har de åbenbart glemt deres forpligtelse, siger Niels Kjeldsen.

Han pointerer, at en del af Dansk Psykolog Forenings forbedrelser frem til OK15 vil være at afdække alle udfordringer i det lokale lønsystem, herunder medlemmernes oplevelse med systemet. ■

*Kim Østrøm, pressekonsulent,  
Dansk Psykolog Forening*

# Kort om forhandlingssystemet



Lokallønsforhandlingssystemet har til formål at sikre, at så mange lønforhandlinger som muligt bliver klaret mellem den lokale leder og de lokale tillidsrepræsentanter. En del lønforhandlinger foregår dog mellem arbejdsgivernes centrale HR-afdelinger og Dansk Psykolog Forening. Lykkes det ikke parterne at få de lokale forhandlinger tilendebragt, kan de føres videre i det såkaldte fasesystem.

Om det sker, beror altid på en vurdering af den enkelte sag. Udgangspunktet er, om Dansk Psykolog Forening skønner, at der er mulighed for at opnå et bedre resultat end i den forudgående lokale lønforhandling, eller om der fx er forhold af principiel karakter, der er brug for at løfte op på et højere niveau.

De såkaldte *faseforhandlinger* anvendes, når organisationen og den lokale part ikke kan blive enige om et lokalt tillæg til nyansatte eller allerede ansatte medlemmer (*fase 1*). Fører fase 1 ikke til noget resultat, kan de centrale parter inddrages i en efterfølgende fase 2 og fase 3. Både forhandling om kvalifikations- og funktionstillæg kan føres videre til faseforhandlinger, hvorimod uenighed om resultatløns ikke kan løftes videre i faseforhandlinger.

I kommuner og Regioner betyder en faseforhandling, at repræsentanter fra Dansk Psykolog Forening, Kommunernes Landsforening/Danske Regioner og den lokale part mødes og forsøger at forhandle på ny i den pågældende kommune/Region (*fase 2*). Kan der fortsat ikke opnås enighed her, kan foreningen bede om, at forhandlingen fortsætter direkte mellem organisationerne (*fase 3*). En nogenlunde tilsvarende model anvendes i staten, blot med inddragelse af Finansministeriet. Hvis partnerne heller ikke her kan blive enige om en aftale, er mulighederne i fasesystemet udtømte.

Kun principielle spørgsmål, der vedrører selve forhandlingssystemet eller de generelle forudsætninger for en lokal aftale om tillæg kan videreføres centralt til forhandling mellem Akademikerne og Kommunernes Landsforening/Danske Regioner. Et eksempel kan være et direkte brud på de lokale aftaler, som fx arbejdsgivers afslag på tillæg med begrundelse i, at der ikke er afsat midler til lokal løndannelse, jf. den beskrevne sag. ■