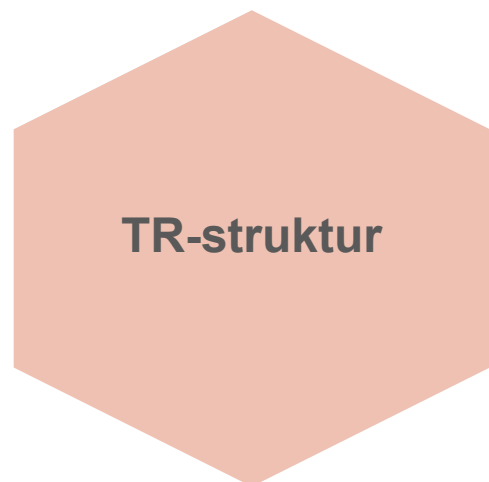
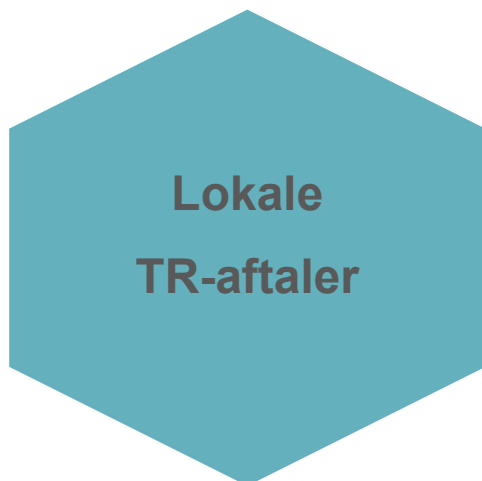


# Forhandlingsfællesskabet

## Lokale TR-aftaler, TR-struktur og TR-vilkår - 2024



## Indholdsfortegnelse

<b>Baggrund for / formål med pjecen .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Hvad kan forhandles? .....</b>	<b>4</b>
1.1. Lokale TR-aftaler .....	4
1.2. TR-struktur.....	5
1.3. TR-vilkår .....	5
<b>2. Hvem forhandler? .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Andre overvejelser før forhandlingen .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Hvis aftalen/aftalerne opsiges .....</b>	<b>7</b>
<b>5. Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale.....</b>	<b>7</b>
5.1. Mægling og TR-struktur.....	7
5.2. TR-vilkår .....	8
5.3. Lokal TR-aftale .....	8
<b>6. Kommunikation .....</b>	<b>8</b>

## Baggrund for / formål med pjecen

Ved OK-24 blev der aftalt mulighed for mægling, hvis kommunen/regionen og organisationen ikke kan blive enige om TR-strukturen. En af de lokale parter kan vælge at inddrage en mægler udpeget af de centrale parter mhp. at fremme enighed.

I kommuner og regioner sker der løbende organisatoriske ændringer. Derfor er det hensigtsmæssigt løbende at have fokus på TR-struktur og TR-vilkår. Giver TR-strukturen og vilkårene den enkelte tillidsrepræsentant de bedste muligheder for at varetage hvervet – eller er der grundlag for en forhandling?

I denne pjece kan organisationen læse om forhandlinger af TR-struktur, TR-vilkår og lokale TR-aftaler. Pjecen kan anvendes som redskab til inspiration og til forberedelse forud for en forhandling om tillidsrepræsentanternes rammer og vilkår.

Forhandlingsfællesskabet ønsker også at rette opmærksomheden på, at den enkelte tillidsrepræsentant har overblik over de TR-vilkår, der er aftalt for den pågældende.

Pjecen er et arbejdsredskab, der kan skabe det overordnede overblik. I skal derfor være opmærksomme på, at teksten i pjecen ikke er udtømmende.

God arbejdslyst.

## 1. Hvad kan forhandles?

Dette kapitel handler om forhandling af TR-struktur og TR-vilkår. TR-struktur og TR-vilkår kan forhandles samlet i én lokal TR-aftale.

Samspillet mellem MED-rammeaftalens muligheder for at regulere TR-struktur og TR-vilkår kan ske på forskellige måder:

- De lokale parter kan forhandle en lokal TR-aftale, hvor TR-vilkårsprotokollatet bliver indarbejdet i den lokale TR-aftale.
- Parterne kan også vælge at forhandle en lokal TR-aftale særskilt og en aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet.
- Endelig kan parterne vælge alene at forhandle en aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet, der supplerer bestemmelserne i MED-rammeaftalen.

Det er udelukkende ved indgåelse af en lokal TR-aftale, at de lokale parter har mulighed for at fravige MED-rammeaftalens bestemmelser.

### 1.1. Lokale TR-aftaler

En lokal TR-aftale, jf. MED-rammeaftalens § 17 (KL)/§ 16 (RLTN) kan bl.a. regulere:

1. Struktur (hvor TR-vilkår forhandles særskilt)
2. Struktur og vilkår
3. Vilkår (hvor bestemmelserne jf. MED-rammeaftalens § 17 (KL)/§ 16 (RLTN) fraviges)

De lokale parter kan fravige næsten alle elementer i de centrale TR-regler. Det fremgår af MED-rammeaftalens § 17 (KL)/§ 16 (RLTN), hvilke bestemmelser der kan fraviges. I den lokale TR-aftale skal det klart fremgå, hvilke bestemmelser i MED-rammeaftalen, der erstattes af den lokale TR-aftale.

Inspiration til hvad der kan aftales:

- Struktur for FTR, TR og suppleanter (se punkt 3.2.)
- Hvem der er valgbare, f.eks. fravigelse af 6-måneders-reglen i MED-rammeaftalens § 10, stk. 5
- Tid til TR-arbejde
- Frikøb af TR og evt. vikarer
- Mulighederne for fortrolige møderum, mobiltelefon, tablet, PC eller andre ting der kan lette TR-arbejdet
- TR's lønvilkår (der SKAL aftales et tillæg for TR-arbejdet), jf. bilag 7 (KL)/bilag 8 (RLTN) til MED-rammeaftalen
- Transport og transportudgifter til TR
- Kompetenceudvikling af TR
- Evaluering af samarbejdet mellem TR og leder
- Vilkår når TR stopper

## 1.2. TR-struktur

TR-struktur kan både aftales for en enkelt institution, flere institutioner eller for hele kommunen/regionen.

### **MED-rammeaftalens § 10, stk. 1**

*Hvis der ikke er aftalt andet mellem organisation og kommune/region, er udgangspunktet altid, at medarbejderne har ret til at vælge en tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe [i Københavns og Frederiksberg Kommuner pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen (KL)], hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.*

MED-rammeaftalens § 17 (KL)/§ 16 (RLTN) giver mulighed for at aftale en TR-struktur, der fraviger MED-rammeaftalens bestemmelser ved at indgå en lokal TR-aftale.

Der kan eks. aftales:

- Struktur for TR, FTR og suppleanter, eks. på baggrund af en vurdering af:
  - Geografisk adskilte arbejdspladser
  - Arbejdspladsens størrelse
  - Antallet af medarbejdere i overenskomstgruppen
  - Arbejde på forskellige tidspunkter af døgnet inden for overenskomstgruppen
- At der ikke vælges suppleanter, f.eks. på institutioner, hvor man har aftalt flere TR'er

*Vær opmærksom på, at der kan være indgået aftale mellem medarbejdere og institutionens ledelse om, at der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. institution, jf. MED-rammeaftalens § 10, stk. 2.*

## 1.3. TR-vilkår

Enhver FTR/TR bør have lokalt aftalte rammer/vilkår for sit virke som FTR/TR. Der skal derfor ske en forhandling af FTR's/TR's vilkår (TR-vilkårsprotokollatet punkt 2, jf. bilag 5 (KL)/bilag 9 (RLTN) til MED-rammeaftalen.

Der er nogle opmærksomhedspunkter, når det gælder TR's vilkår, eksempelvis:

- Tid til både TR-opgaver og det "normale" arbejde.
- TR's kompetenceudvikling inden for faget.

### **Principper for TR-vilkår (TR-vilkårsprotokollat)**

I nogle hovedudvalg (øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg) er der aftalt principper for TR's vilkår, eks. på baggrund af omfanget af TR's forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver. I de tilfælde danner principperne grundlag for forhandlingen om TR-vilkår.

Fastlæggelse af timetal og løn til TR-rollen kan ikke aftales i MED-systemet.

### **Forhandlingspligt - ikke aftalepligt (TR-vilkårsprotokollatet punkt 2)**

Der er pligt for de lokale parter til at indgå i reelle forhandlinger.

Hvis en af parterne ikke indgår i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en ny lokal forhandling.

Det er udelukkende en forhandlingspligt, ikke en aftalepligt. De lokale parter behøver altså ikke blive enige.

### Det skal I forhandle om

Følgende skal sikres gennem forhandlingen (TR-vilkårsprotokollatet punkt 2):

- Arbejdstilrettelæggelse
- Normeringsmæssige hensyn
- Afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til hvervet.
- TR's mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Fx som følge af skiftende arbejdssteder, arbejdstider, store geografiske afstande eller en kombination heraf.
- TR's (arbejds)udstyr på arbejdspladsen til brug for at kunne varetage arbejdsrelaterede TR-opgaver.

I skal også drøfte (TR-vilkårsprotokollatet punkt 3 og 4):

- Uddannelsesaktiviteter for TR
- Generel kompetenceudvikling, både løbende og med fokus på hvervets ophør, så det sikres, at TR ikke sakker bagud
- Evt. frikøb fra den faglige organisations side

I kan også aftale, at der skal være en årlig forventnings-/afklarings samtale mellem TR og dennes leder.

### **Forhandling af løntillæg til TR (MED-rammeaftalens bilag 7 (KL)/bilag 8 (RLTN))**

En lokal aftale om løntillæg til TR, forhandles i overensstemmelse med aftaler om lokal løndannelse eller den tilsvarende aftale på Akademikernes område, men den kan indgå som en del af en samlet TR-aftale.

#### **Tvisteløsning**

*Der er forskel på, hvor uenigheder om aftalerne behandles.*

*Uenigheder om lokale TR-aftaler behandles fagretligt, jf. MED-rammeaftalens § 20 (KL)/§ 19 (RLTN).*

*Der er ikke aftalt noget formelt tvisteløsningssystem vedr. uenigheder om aftaler om TR-vilkår, men de lokale parter kan altid anmode om en forhandling og/eller inddrage den centrale organisation.*

*Hvis TR-vilkår er indarbejdet som en del af den lokale TR-aftale, følges procedurerne for tvisteløsning vedr. lokale TR-aftaler.*

## 2. Hvem forhandler?

Det er den forhandlingsberettigede organisation, der har forhandlingsretten.

Organisationen kan delegere forhandlings- og aftaleretten til den lokale afdeling/fagforening eller til FTR/TR.

## 3. Andre overvejelser før forhandlingen

Før selve forhandlingen kan følgende overvejes:

- Skal der koordineres med andre faglige organisationer?
- Skal aftalen kun dække den lokale arbejdsplads eller skal den dække eksempelvis hele kommunen/regionen eller ældreområdet/et hospital?
- Hvem skal forhandle? Hvad har organisationen besluttet?
- Hvilken TR-struktur giver mening for organisationen og for ledelsen?
- Er der sket organisationsændringer siden sidste gang, der blev forhandlet TR-struktur eller TR-vilkår?
- Opsigelsesvarsel og genforhandlingsklausul

I kan også overveje, om den gældende/aftalte TR-struktur fungerer, eller om den ønskes ændret:

- Hvis TR-strukturen ønskes ændret, optages forhandlinger med kommunen/regionen.
  - I forhandlingerne med at få en TR-struktur på plads kan også indgå aftale af TR-vilkår og evt. indgåelse af en lokal TR-aftale.
- Hvis TR-strukturen ikke ønskes ændret, vil næste skridt være at tjekke, om de gældende/aftalte TR-vilkår for den enkelte TR fortsat fungerer, eller om de ønskes ændret.

## 4. Hvis aftalen/aftalerne opsiges

Hvis aftalen opsiges af en af parterne, uden at der indgås en ny aftale, gælder de centrale bestemmelser i MED-rammeaftalen.

## 5. Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale

### 5.1. Mægling og TR-struktur

Hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale TR-struktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler udpeget af de centrale parter med henblik på at fremme opnåelse af enighed mellem de lokale parter.

Der er udsendt særskilt informationsmateriale til organisationerne om processen med at få inddraget en mægler ved uenighed om den lokale TR-struktur. Informationsmaterialet ligger på Forhandlingsfællesskabets hjemmeside.

Hvis der ikke er indgået en lokal TR-aftale vedr. TR-struktur, gælder MED-rammeaftalens bestemmelser.

## **5.2. TR-vilkår**

Hvis der ikke kan opnås enighed om at indgå aftale om TR-vilkår, vil det være MED-rammeaftalens bestemmelser vedr. TR-vilkår, der er gældende, herunder at TR skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af hvervet. Det vil i givet fald være op til ledelsen at sikre, at TR har den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af hvervet. Det kan eksempelvis ske ved, at leder og TR ved nyvalg og løbende holder en forventnings-/afklaringsamtale.

## **5.3. Lokal TR-aftale**

Hvis der ikke kan opnås enighed om at indgå en lokal TR-aftale, vil det fortsat være MED-rammeaftalens bestemmelser, der gælder.

## **6. Kommunikation**

Det er vigtigt, at FTR'er/TR'er bliver orienteret om resultatet af forhandlingen, og hvordan de skal forholde sig til det.

Husk også at orientere nyvalgte TR'er om eksisterende vilkår.