

# Idéoplæg om forhandlingstemaer ved OK-08

KTO's overenskomstkonference  
mandag den 5. marts 2007



**KTO**  
**KILO**



## Indholdsfortegnelse

<b>Indledning .....</b>	<b>4</b>
<b>Udvalgte centrale diskussionspunkter .....</b>	<b>5</b>
<b>Forhandlingstemaer .....</b>	<b>7</b>
<b>Løn .....</b>	<b>7</b>
<b>Seniorrettigheder .....</b>	<b>15</b>
<b>Trivsel .....</b>	<b>19</b>
<b>Ligestilling .....</b>	<b>25</b>
<b>Medbestemmelse og TR-systemet .....</b>	<b>29</b>
<b>Andre temaer .....</b>	<b>35</b>
<b>Organisationernes forhandlinger .....</b>	<b>41</b>
<b>Forhandlingsmodellen for OK-08 .....</b>	<b>45</b>

## Indledning

KTO's forhandlingsudvalg har udarbejdet dette idéoplæg om væsentlige forhandlingstemaer ved OK-08. Oplægget kan bl.a. bruges som inspiration i medlemsorganisationernes forberedelse af KTO's overenskomstkonference den 5. marts 2007, herunder til at organisationerne fremkommer med deres egne idéer til overenskomstkraft.

Idéoplægget har fokus på indholdet i de eventuelle krav til OK-08, der har en generel eller mere tværgående karakter.

Idéoplægget behandler bl.a. følgende generelle forhandlingstemaer: Løn, seniorrettigheder, trivsel, ligestilling og medbestemmelse/TR-systemet. De enkelte temaer indledes med en faktisk del, der nærmere definerer de enkelte temaer, herefter følger en kort redegørelse for den historiske baggrund for temaet og endelig er der en diskussion af eventuelle krav, problemstillinger mv. i forhold til temaet. Under overskriften "andre temaer" er mere summarisk behandlet, bl.a. voksen- og efteruddannelse, lederområdet og integration. På baggrund heraf er de mest centrale diskussionspunkter fremhævet.

Idéoplægget koncentrerer sig dermed om indholdet i en række temaer, som forhandlingsudvalget skønner kan få en central placering i forberedelserne af OK-08 uanset om de forhandles af KTO eller organisationerne. De synspunkter, der vendes i debatoplægget, er ikke nødvendigvis udtryk for de enkelte forhandlingsudvalgsmedlemmers synspunkter.

Idéoplægget omtaler også kort organisationernes forhandlinger, idet det kan være vanskeligt at drøfte tværgående temaer uden overhovedet at berøre organisationernes forhandlinger. I afsnittet om organisationernes forhandlinger er der nogle bud på emner de enkelte organisationer eventuelt skal drøfte og koordinere sammen med andre organisationer.

Endelig er der en beskrivelse af forhandlingsmodellens rammer og procedurer mv. ved OK-08. En skitse for forhandlingsmodellen for OK-08 blev forelagt for KTO's repræsentantskab den 19. december 2006. I afsnittet om forhandlingsmodellen er der en gennemgang af skitsen, herunder af opgaverne for KTO's to forhandlingsdelegationer, KTO's forhandlingsaftale med de konfliktudløsende krav og køreplansaftaler mv.

I idéoplægget henvises til en række KTO-aftaler, som kan findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

Desuden henvises til KTO-publikationen "De generelle KTO-aftaler – KTO-håndbog", som bl.a. indeholder en beskrivelse af de enkelte KTO-aftaler samt gennemførte ændringer og afviste krav siden OK-97.

## Udvalgte centrale diskussionspunkter

Under faneblad x – x er der belyst en række forhandlingstemaer, som kan komme til at indgå i OK-08. På baggrund heraf er nogle af de mest centrale diskussionspunkter fremhævet:

### Diskussionspunkter:

- Løn**
  - Skal generelle lønstigninger alene sikre reallønnen?
  - Skal organisationsmæssige lønforbedringer tillægges større betydning end ved OK-05?
  
- Seniorrettigheder**
  - Skal der rejses krav om seniorrettigheder?
  - Hvad skal en vifte af forskellige rettigheder i givet fald indeholde, fx et årligt antal fridage med løn - / pensionskompensation?
  - Er der andre muligheder for at opnå en aftalemæssig styrkelse?
  
- Trivsel**
  - Skal der rejses overenskomstkrav om bedre trivsel på kommunale og regionale arbejdspladser – og hvad skal kravene i givet fald handle om?
  
- Ligestilling**
  - Skal en del af barselsperioderne reserveres til mænd?
  - Er der andre væsentlige ligestillingskrav, der kan rejses ved OK-08 fx i relation til ligeløn?
  
- Medbestemmelse og TR-systemet**
  - Skal der rejses krav om øget medindflydelse, bl.a. i lyset af kommunalreformen med større kommuner og nye regioner?
  - Er der særlige TR krav?
  
- Andre temaer**
  - Skal der rejses krav om rettigheder til de ansatte om voksen- og efteruddannelse?
  - Er der særlige tværgående krav målrettet lederområdet?



## Forhandlingstemaer

### Løn

Et par centrale diskussionspunkter:

- Skal generelle lønstigninger alene sikre reallønnen?
- Skal organisationsmæssige lønforbedringer tillægges større betydning end ved OK-05?

## Hvad er lønforbedringer?

Lønforbedringer aftales på tre forhandlingsniveauer: På KTO-niveau, på organisationsniveau og på det lokale niveau. Aftaler på ét forhandlingsniveau vil i høj grad kunne påvirke, hvilke aftaleresultater der kan opnås på et andet forhandlingsniveau.

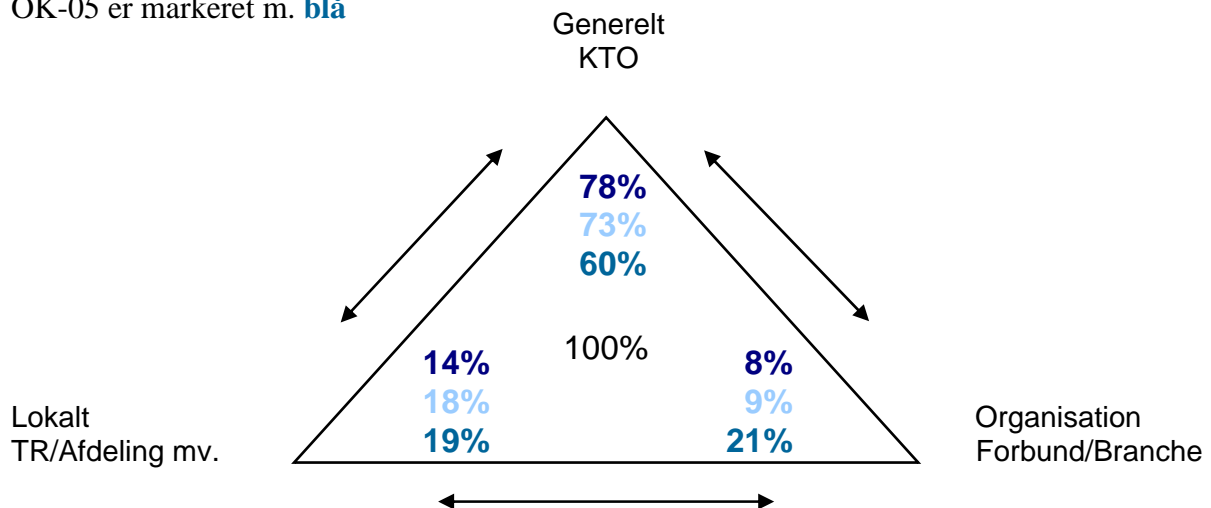
Lønforbedringer på KTO-niveau indgås via aftaler om generelle lønstigninger til alle. Generelle lønstigninger er typisk procentuelle satsforhøjelser af løn og tillæg mv. På organisationsniveau indgås typisk aftaler om lønforbedringer via gruppevise lønforbedringer, fx forhøjelse af grundlønstrin, forhøjelse af pensionsbidrag mv. På det lokale niveau indgås typisk aftaler om tillæg på individ eller gruppeniveau.

I nedenstående er grafisk illustreret den økonomiske fordeling af det samlede aftaleresultat på henholdsvis KTO-, organisations- og det lokale forhandlingsniveau ved OK-99, OK-02 og OK-05 <sup>1</sup>.

OK-99 er markeret m. **mørkeblå**

OK-02 er markeret m. **lyseblå**

OK-05 er markeret m. **blå**



<sup>1</sup> Pensionsforbedringer samt andre generelle forbedringer, fx feriefriidage og barselsforbedringer er medtaget.

Fx vil et ønske om at opprioritere forbedringer aftalt ved de enkelte organisationsforhandlinger typisk medføre en nedtoning af det generelle forhandlingsniveau. Det skete fx ved OK-05, hvor de generelle forhandlingsniveauer udgjorde 60 % af det samlede forhandlingsresultat mod 73 % ved OK-02, mens forhandlingsresultatet ved de enkelte organisationsforhandlingerne steg fra 9 % ved OK-02 til 21 % i OK-05.

De aftalte lønforbedringer udgør summen af de generelle lønstigninger inkl. udmøntningen fra reguleringsordningen, lønstigninger aftalt ved organisationsforhandlingerne og lønstigninger aftalt i lokal løndannelse i den enkelte kommune/region <sup>2</sup>.

To centrale lønpolitiske målsætninger ved overenskomstforhandlingerne er traditionelt at sikre og forbedre reallønnen samt at sikre en parallel lønudvikling i forhold til det private arbejdsmarked.

Reallønsudviklingen afspejler udviklingen i lønnen sammenlignet med udviklingen i priserne. Lønnen kan måles i forhold til de generelle lønstigninger alene, eller de samlede aftalte (løn)-forbedringer. Reallønsudviklingen kan også måles i forhold til den faktiske lønudvikling, der offentliggøres af fx Danmarks Statistik. Den dækker udover de aftalte lønforbedringer også lønglidning, herunder løndannelse i kommunerne udover den centralt aftalte finansiering af lokal løndannelse <sup>3</sup>.

En parallel lønudvikling mellem det private arbejdsmarked og det kommunale og regionale arbejdsmarked måles ved at sammenligne den faktiske lønudvikling på henholdsvis hele det private arbejdsmarked og hele det kommunale og regionale arbejdsmarked. Reguleringsordningen er en ordning, der regulerer de kommunalt og regionalt ansattes lønninger automatisk på baggrund af lønstigninger på det private arbejdsmarked. Den udmønter 80 % af forskellen i lønstigninger i mellem de to arbejdsmarkeder. Hvis eksempelvis det private arbejdsmarked har en lønudvikling på 4 % og det kommunale og regionale på 3 % udmøntes 80 % af forskellen, det vil sige 0,8 %.

Reguleringsordninger aftales for én aftaleperiode. Der skal derfor indgås en ny aftale ved den efterfølgende overenskomstfornyelse for at sikre en fortsat automatik mellem arbejdsmarkedernes lønudvikling. Der er nogle tidsforskydninger i udmøntningen af reguleringsordningen, som bl.a. skyldes de statistiske muligheder for at opgøre lønudviklingen.

## Historisk baggrund

### *Fordeling af det samlede aftaleresultat*

Alle overenskomstresultater har siden 1989 haft en aftalt ramme, der har været offentliggjort som et omkostningsbilag til KTO-forligene. Rammen har sammen med udmøntningen fra reguleringsordningen udgjort det samlede aftaleresultat. I tabel 1 er tallene siden OK-89 gengivet.

<sup>2</sup> I organisationernes overenskomster er den decentrale løndannelse benævnt, fx lokal løndannelse eller ny løn. Overalt i dette oplæg bruges betegnelsen lokal løndannelse.

<sup>3</sup> Ændringerne kan også hidrøre fra ændringer i personalesammensætningen, i anciennitet for sektoren som helhed mv.



Tabel 1. Samlet aftaleresultat

	OK-89	OK-91	OK-93	OK-95	OK-97	OK-99 (3-årigt)	OK-02 (3-årigt)	OK-05 (3-årigt) <i>skøn</i>
Rammen	2,75	2,72	2,52	3,50	4,25	7,54	6,61	6,71
Reguleringsordningen	2,02	2,52	1,08	1,73	2,25	2,15	4,03	1,88
<b>Samlet aftaleresultat</b>	<b>4,77</b>	<b>5,24</b>	<b>3,60</b>	<b>5,23</b>	<b>6,50</b>	<b>9,69</b>	<b>10,64</b>	<b>8,59</b>

Anm.: OK-05-perioden er skønnet medio december 2006.

Kilde: Forligene med efterfølgende faktiske udmøntninger fra reguleringsordningen.

Af omkostningsbilagene kan det tillige beregnes, hvordan aftaleresultatet har været fordelt mellem de forskellige typer af lønforbedringer mv., jf. tabel 2. Som det fremgår af tabellen, kan der være bevægelser mellem tallene fra et forlig til det næste afhængigt af, hvilket tema der særligt prioriteres. Fx blev det ved OK-89 særligt prioriteret at indføre fuld løn under barsel (øvrige generelle forbedringer), ved OK-02 blev der eksempelvis anvendt relativt mange midler til generelle lønstigninger og lokal løndannelse, mens der ved OK-05 blev anvendt relativt mange midler til organisationernes forhandlinger.

Ved OK-05 blev der ikke afsat puljemidler i KTO-forliget, men de enkelte organisationer forhandlede selv midler til organisationernes særskilte projekter mv. Endvidere forhandlede de enkelte forbund og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter selv rammerne for lokale lønmodeller. I forbindelse med organisationernes forhandlinger blev der ved OK-05 i alt anvendt ca. 3,40 %, heraf i gennemsnit ca. 1,80 % til forbedring af centrale lønforløb, pension mv. samt ca. 1,60 % til lokal løndannelse.

På nogle områder blev der afsat 2,50 % til lokal løndannelse fordelt med 1,25 % i henholdsvis 2006 og 2007 samt ca. 1,1 % til organisationernes centrale forhandlinger, det vil sige i alt 3,6 %. På andre områder blev der 1,25 % til lokal løndannelse alene i 2007 og godt 2 % til organisationernes øvrige centrale forhandlinger, det vil sige lidt under gennemsnittet på 3,4 %.

Der blev således ikke udmøntet lige store midler ved organisationernes forhandlinger. Forskellen var dog af en overskuelig størrelse, nemlig op til ca. 0,5 %.

Tabel 2. Aftalte forbedringer i OK-perioder (pct)

	OK-89	OK-91	OK-93	OK-95	OK-97	OK-99 (3-årigt)	OK-02 (3-årigt)	OK-05 (3-årigt) <i>skøn</i>
Generelle lønstigninger	2,82	4,34	2,47	3,36	5,09	6,24	6,92	4,89
Organisationsaftalte lønstigninger	0,70	0,30	0,58	0,88	0,82	0,82	1,00	1,83
Lokal løndannelse	0,30	0,20	0,20	0,48	0,20	1,33	1,87	1,61
Øvrige generelle forbedringer	0,95	0,40	0,35	0,51	0,39	1,30	0,85	0,26
<b>Samlet aftaleresultat</b>	<b>4,77</b>	<b>5,24</b>	<b>3,60</b>	<b>5,23</b>	<b>6,50</b>	<b>9,69</b>	<b>10,64</b>	<b>8,59</b>

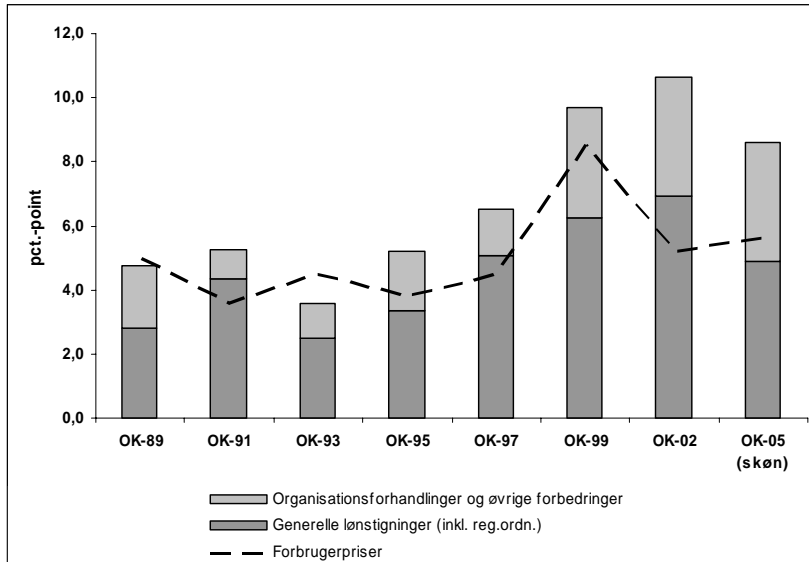
Anm.: OK-05-perioden er skønnet medio december 2006.

Kilder: Forligene med efterfølgende faktiske udmøntninger fra reguleringsordningen.

### Sikring af reallønnen

Som det fremgår af figur 1 har de generelle lønstigninger alene sikret reallønnen ved tre ud af de seneste otte overenskomstforlig. Af figuren fremgår tillige, at det samlede aftaleresultat, bortset fra OK-93, har oversteget udviklingen i forbrugerpriserne.

Figur 1. Løn- og prisudviklingen i OK-perioder

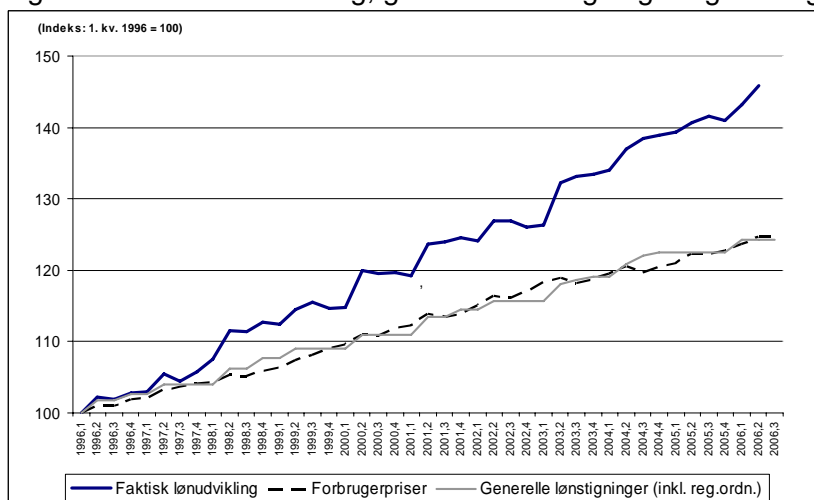


Anm.: OK-05-perioden er skønnet medio december 2006.

Kilder: Forligene med efterfølgende ændrede skøn og faktiske udmøntninger, samt Danmarks Statistik fsva. forbrugerprisstigninger (Statistikbanken, pris12, april-april, samt pris8 for 2005 og 2006) og DØR fsva. skønnet forbrugerprisstigning i 2007.

Hvis man kigger på udviklingen over den seneste 10-års periode, som i figur 2, fremgår det, at de generelle lønstigninger nogenlunde har ligget på niveau med stigningerne i forbrugerpriserne således, at de generelle lønstigninger alene stort set har sikret reallønnen. Sammenlignes forbrugerpriserne med den faktiske lønudvikling, som offentliggøres af Danmarks Statistik, ses en klar reallønsfremgang.

Figur 2. Faktisk lønudvikling, generelle lønstigninger og forbrugerpriser

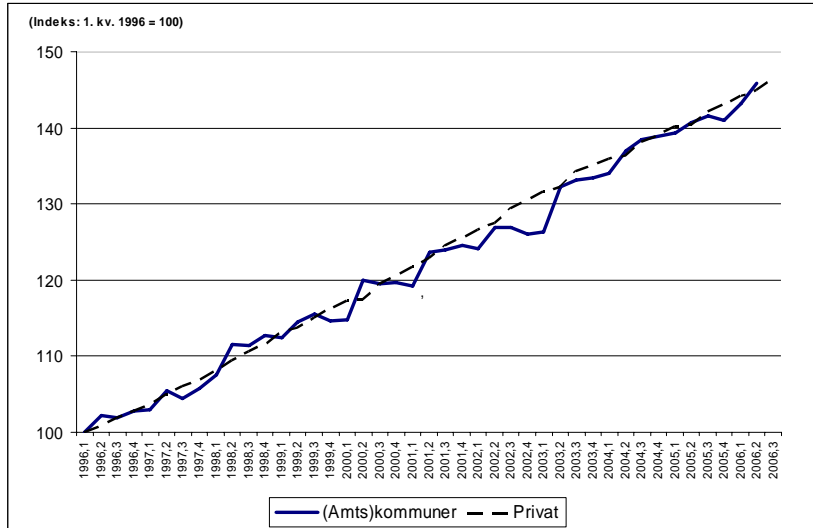


Kilder: Forligene med efterfølgende faktiske udmøntninger fra reguleringsordningen, samt Danmarks Statistik fsva. faktisk lønudvikling i (amts)kommunal sektor og forbrugerpriser i Nyt fra Danmarks Statistik hhv. "Lønindeks for den offentlige sektor" (kvartalsvis) og "Forbruger- og nettoprisindeks" (midtermåned i kvartaler).

### Lønudvikling i (amts)kommunal og privat sektor

Sammenlignes den faktiske lønudvikling på det private arbejdsmarked med den faktiske lønudvikling på det (amts)kommunale arbejdsmarked fremgår det af figur 3, at der har været en nogenlunde parallel lønudvikling.

Figur 3. Lønudvikling i (amts)kommunal og privat sektor

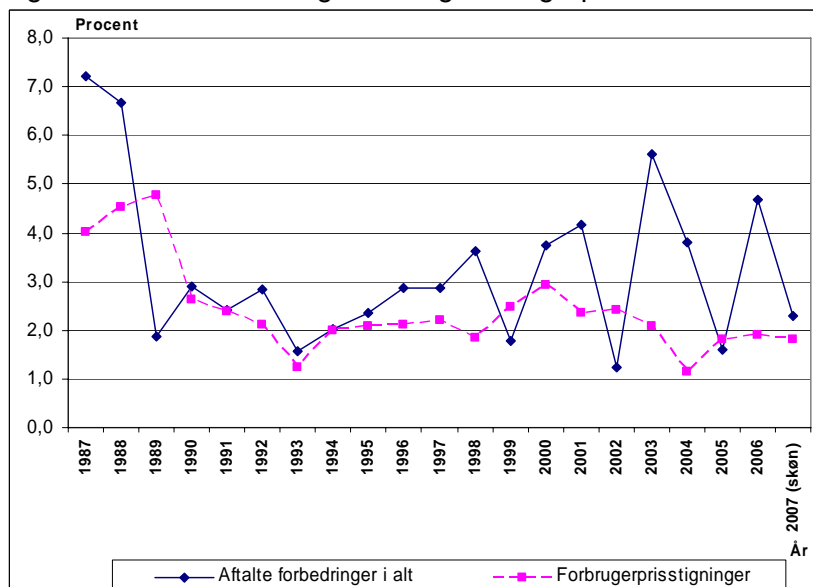


Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik hhv. "Lønindeks for den offentlige sektor" og "Lønindeks for den private sektor" (begge kvartalsvis).

### Aftaleprofil

Det samlede aftaleresultat fordelt over de enkelte år i aftaleperioderne har været kendetegnet ved, at det første år har været aftalt ret begrænsede forbedringer og til gengæld noget større forbedringer i andet og eventuel tredje aftaleår. Af figur 4 fremgår det fx, at ved OK-99, OK-02 og OK-05 oversteg priserne ikke alene de generelle lønstigninger det første år, men også det samlede aftaleresultat i første år. Ved OK-05 aftalte KTO en ændring af reguleringsordningen, der blandt andet skulle medvirke til en mere jævn udmøntning over aftaleårene, og dermed en knap så skæv udmøntningsprofil.

Figur 4. Aftalte forbedringer i alt og forbrugerpriser



Anm.: Aftalte forbedringer i 2007 er skønnet medio december 2006.

Kilder: Forligene med efterfølgende faktiske udmøntninger fra reguleringsordningen, samt Danmarks Statistik fsva. forbrugerprisstigninger (Statistikbanken, pris8, årsgennemsnit) og DØR fsva. skønnet forbrugerprisstigning i 2007.

## Diskussion

## Overvejelser om krav

### **Hvordan skal der prioriteres mellem generelle lønstigninger, organisationsrettede (løn)projekter og lokal løndannelse?**

*Fx:*

- Skal generelle lønstigninger alene sikre reallønnen?
- Skal organisationsrettede (løn)projekter tillægges større betydning end ved OK-05?
- Skal lokal løndannelse yderligere udbygges?

Prioritering af de tre typer af lønstigninger handler om en prioritering af den enkelte ansattes lønstigninger i forhold til en synliggørelse af den enkelte overenskomstgruppes lønstigninger og igen i forhold til de lokale parter mulighed for at udmønte lønstigninger tilpasset de lokale forhold.

Krav om generelle lønstigninger har traditionelt drejet sig om at sikre reallønnen. I takt med at den lokale løndannelse og de organisationsaftalte (løn)projekter udgør en større andel af det samlede aftaleresultat end tidligere, vanskeliggøres mulighederne for at sikre reallønnen alene via de generelle lønstigninger tilsvarende. Det kan på den baggrund diskuteres, hvorvidt de generelle lønstigninger fortsat alene skal sikre reallønnen.

På baggrund af de historiske data kan det konstateres, at i de tre aftaleperioder, hvor de generelle lønstigninger alene har sikret reallønnen, har de udgjort mindst 2/3-dele af det samlede aftaleresultat.

Med henblik på fortsat at synliggøre organisationernes forhandlinger vurderes det, at der fortsat skal aftales betydelige midler til

organisationernes egne forhandlinger. Men hvis man eksempelvis ønsker en yderligere styrkelse af organisationsforhandlinger ved at afsætte flere midler til de specielle lønstigninger end ved OK-05 (hvor der blev afsat 23 % af det samlede aftaleresultat mod 8 - 9 % ved de 2 forudgående overenskomstfornyelser) og niveauet for den decentrale løndannelse fastholdes (på ca. 17 - 18 % af det samlede aftaleresultat), må det forudses at blive vanskeligt at opfylde et krav om, at de generelle lønstigninger fortsat alene skal sikre reallønnen.

Muligheden for at imødekomme krav om både generelle lønstigninger, der sikrer reallønnen, og betydelige midler til organisationernes forhandlinger må dog også ses i lyset af, hvor store lønstigninger der aftales på det private arbejdsmarked i 2007, og dermed hvor store rammerne kan blive for de offentlige forhandlinger i 2008.

Fordelen ved organisationsvise lønstigninger er, at de i højere grad kan målrettes de enkelte grupper og synliggøre resultaterne ved en overenskomstfornyelse. En særlig problemstilling i den forbindelse er, at mens de organisationsvise lønstigninger typisk udmøntes samlet på et tidspunkt, har de generelle lønstigninger været udmøntet i ret små portioner hen over en treårig periode. Det kan derfor overvejes om de generelle lønstigninger i højere grad skal samles og udmøntes i færre portioner.

En central overvejelse i forbindelse med organisationernes forhandlinger er, hvorledes prioriteringen skal være mellem organisationsmidler til centrale forbedringer af lønforløb mv. og midler afsat til lokal løndannelse.

Der blev ved OK-05 aftalt forskellige udbygninger af og forskellige modeller for lokal løndannelse. Erfaringerne med den lokale løndannelse, bortset fra grupper, der i 2006 afsatte 1,25 %, er på indeværende tidspunkt meget sparsomme. For de grupper, der afsatte midler i 2006, har erfaringerne ikke været positive. De pågældende gruppers lønudvikling har således indtil videre ikke været særlig gunstig. Det må forventes, at erfaringerne med de lokale forhandlinger i 2007 vil påvirke organisationernes holdning til, hvor meget og hvordan midler til lokal løndannelse skal afsættes ved OK-08.

Det må forventes, at arbejdsgiverne ved OK-08 fortsat vil prioritere den lokale løndannelse frem for centralt aftalte lønstigninger – både i form af generelle lønstigninger og lønstigninger som følge af centrale aftaler med de enkelte organisationer.

### **Skal reguleringsordningen videreføres?**

Hovedargumentet for at videreføre reguleringsordningen har igennem mange aftaleperioder været, at den sikrer en lønudvikling i den kommunale og regionale sektor, der nogenlunde svarer til den private sektors.

Hertil kommer, at reguleringsordningen i sin nuværende form, hvor den stort set alene udmønter generelle lønstigninger, har virket som en mere eller mindre direkte mekanisme, der sikrer en lønudvikling for *alle*, og dermed også er med til at sikre reallønnen.

Et andet argument for at videreføre reguleringsordningen er, at det ikke er realistisk at aftale en selvstændig kommunal/regional løndannelse, der kan matche løndannelsen på det private arbejdsmarked. Det skyldes de stramme budgetforhold i mange kommuner og regioner, der erfaringsmæssigt gør det meget vanskeligt at aftale en tilstrækkelig stor ramme i de offentlige aftaleforhandlinger. Det skyldes også, at mar-

kedsforhold kun i ret begrænset omfang påvirker løndannelsen i kommuner og regioner.

Heroverfor er det fremhævet, at de offentlig aftaleparter selv bør aftale et resultat, som medlemmerne kan tage stilling til, uden en forventning om, at aftaleresultatet suppleres med ca. 30-40 % fra en reguleringsordning. Det vil tvinge parterne til at aftale mere synlige og mere gennemsigtige resultater.

### **Skal reguleringsordningen videreføres i en uændret udgave?**

En særlig diskussion i forhold til reguleringsordningen har været, at den udmønter lige meget til alle i generelle procentvise lønstigninger, uanset om nogle grupper i kommuner og regioner har en mere positiv lønudvikling end andre.

Det har været fremført, at de grupper der har den laveste lønudvikling, betaler til grupper med en høj lønudvikling, fordi reguleringsordningen udmønter mindre i generelle lønstigninger end ellers. Dette argument kan forventes at blive forstærket jo flere elementer i et samlet forlig, der udmøntes forskelligt.

På den anden side har det været fremført, at alle ikke kan have præcis samme lønudvikling, og at det private arbejdsmarked har meget større forskelle i lønudvikling mellem grupper og individer end på det kommunale og regionale arbejdsmarked. En differentieret model kunne derfor baseres på, at sammenlignelige grupper på det private og offentlige arbejdsmarked sammenlignes direkte således, at reguleringsordningens udmøntning bliver forskellig for de forskellige grupper. Navnlig for grupper, der stort set udelukkende findes på det offentlige arbejdsmarked, kan det dog blive et problem at blive enige om, hvem de skal reguleres efter i forhold til det private arbejdsmarked.

Det må forventes, at arbejdsgiverne ikke generelt vil være interesseret i en regule-

ringsordning, der indsnævrer mulighederne for at skabe forskelle i lønudvikling mellem grupper.

Det må dog forventes, at arbejdsgiverne fra henholdsvis det kommunale og regionale område vil overveje en opdeling af reguleringsordningen, således at der vil være en for det kommunale område henholdsvis en for det regionale område, hvor de respektive arbejdsmarkeders lønudvikling sammenlignet med lønudviklingen på det private arbejdsmarked indgår. En sådan opsplittning vil indebære en forskellig udmøntning fra reguleringsordningen på henholdsvis det kommunale og regionale arbejdsmarked, herunder medføre forskellig løn på samme løntrin.

### **Skal personalegoder indgå i reguleringsordningen?**

Personalegoder indgår (stort set) ikke i den lønudvikling for det private arbejdsmarked, der anvendes i reguleringsordningen. Det kan derfor overvejes, at rejse krav om, at de skal indgå i reguleringsordningen, eventuelt som en skønnet størrelse, der tillægges lønudviklingen for det private arbejdsmarked. En summarisk opgørelse fra Skatteministeriet viser, at der er en vækst på 275 mio. kr. i skatteudgiften forbundet med personalegodeordninger alene i 2006.

I de seneste år har der været en markant vækst i personalegoder, bl.a. på grund af ændrede skatteregler. Dels personalegoder arbejdsgiveren gratis tilbyder de ansatte, fx motionsfaciliteter og frokostordninger, dels personalegoder der aftales som led i de såkaldte bruttolønsordninger, fx pc-udstyr. Væksten i disse ordninger er helt overvejende sket på det private arbejdsmarked. Finansministeren har afvist at indføre goderne på det statslige arbejdsmarked, og de kommunale arbejdsgivere har hidtil været meget tilbageholdende med at indføre personalegoder.

## Seniorrettigheder

Et par centrale diskussionspunkter:

- Skal der stilles krav om en vifte af forskellige seniorrettigheder?
- Hvad skal et katalog i givet fald indeholde, fx et årligt antal fridage med løn - / pensionskompensation?
- Er der andre muligheder for at opnå en aftalemæssig styrkelse?

## Hvad er seniorrettigheder?

Seniorrettigheder kan være mange forskellige ting, men er kendetegnet ved, at det er et gode, som den enkelte ansatte får ret til ved opnåelse af en bestemt alder.

Seniorrettigheder kan fx være nedsat arbejdstid med lønkompensation, flere feriedage, mere pension, ændrede arbejdsfunktioner eller mere i løn ved opnåelse af en bestemt alder.

På to overenskomstområder kendes seniorrettigheder allerede. Dels på lærerområdet, hvor man som lærer har ret til reduceret ”skoletid”, når man er fyldt 60 år, og dels på pædagog-medhjælperområdet, hvor der i forbindelse med OK-05 blev indført en ret til, fra man er fyldt 55 år, enten at få en ekstra uges ferie, eller en forøgelse af pensionsprocenten.

Herudover findes der også kommuner, som med udgangspunkt i de muligheder der findes i Rammeaftalen om seniorpolitik, har etableret egentlige seniorrettigheder ved opnåelse af en bestemt alder, således at man fx har ret til en seniorstilling.

Rammeaftalen om seniorpolitik indeholder en palet af lokale aftalemuligheder;

- seniorstillinger,
- generationsskifteordninger og
- fratrædelsesordninger.

Men egentlige seniorrettigheder, i form af ret til at få nogle af de ordninger som rammeaftalen beskriver, findes ikke.

Er der derimod opnået enighed i en kommune/region om en seniorstilling som indebærer lavere beskæftigelsesgrad eller ændrede arbejdsopgaver der medfører lønnedgang, følger det - som en ”afledt” rettighed - af rammeaftalen, at pågældende får beregnet pension efter den hidtidige løn og beskæftigelsesgrad.

Der findes kun denne ene ”afledte” rettighed i rammeaftalen.



## Historisk baggrund

Rammeaftalen om seniorpolitik stammer i sin nuværende opbygning fra OK-95, hvor der blev foretaget en sammenskrivning af de indtil da gældende aftaler om fratrædelses- og seniorstillinger, som havde fokus på afvikling og nedtrapping.

Samtidig blev der indført en mulighed for at aftale generationsskifteordninger, og rammeaftalens anvendelsesområde blev udvidet fra kun at gælde chefstillinger til at gælde mere bredt. Der blev nu også fokuseret på muligheder for fastholdelse på arbejdsmarkedet i mindre belastende job.

Ved OK-99 tilkendegav parterne, at *"som et led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension / efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på tjenestestedet mv. tillader det"*. Tilkendegivelsen blev indarbejdet i rammeaftalens indledende afsnit.

Ved OK-02 blev foretaget en række forenklinger i rammeaftalen om seniorpolitik, og muligheden for at aftale en seniorstilling eller en fratrædelsesordning blev gjort uafhængig af jobtitel, anciennitet og ansættelsesform. Herudover blev der – som et incitament til at fastholde seniorer i arbejde – aftalt 2 nyskabelser. Dels at der til ansatte i seniorstillinger, der først fratræder, når de er 62 år eller derover, kan aftales en bonus i forbindelse med fratrædelsen, og dels at i alle tilfælde, hvor der opnås enighed om en seniorstilling, har man *ret* til at beholde pension efter den hidtidige løn og beskæftigelsesgrad.

Ved OK-05 blev der ved det generelle bord alene foretaget en række midlertidige udvidelser, bl.a af rammen for pensionsforbedring i forbindelse med senior- og fratrædelsesordninger, som et led i vilkår i forbindelse med kommunalreformen.

Efter OK-05 har regeringen, Socialdemokraterne, det Radikale Venstre og Dansk Folkeparti indgået en Velfærdsaftale, hvor seniorpolitik på offentlige arbejdspladser er et blandt mange emner. Det fremgår af Velfærdsaftalen, at *"De offentlige arbejdsgivere skal have særlig fokus på at skabe attraktive og fleksible rammer for at ældre medarbejdere har lyst til og mulighed for at blive i flere år i jobbet end nu"*, samt at *"alle offentlige arbejdspladser skal have en nedskrevet personalepolitik, som informerer om de seniorpolitiske ordninger, og klart signalerer ledelsens intentioner om seniorpolitik"*.

Opfølgningsinitiativer fra KL og Danske Regioner på Velfærdsaftalens intentioner om seniorpolitik på offentlige arbejdspladser kendes endnu ikke.

## Diskussion

Kommuner og regioner vil i de kommende år have behov for, at fastholde ældre medarbejdere.

Det nuværende tilbagetrækningsmønster indikerer, at den nuværende rammeaftale

## Overvejelser om krav

om seniorpolitik ikke bliver anvendt i et omfang og på en måde, som gør at de ansatte generelt finder det attraktivt at "blive et par år mere".



På et arbejdsmarked, hvor de fleste er enige om, at arbejdspresset og tempoet for rigtig mange er øget betydeligt, efterspørger de ansatte generelt bedre vilkår. Men særligt ældre medarbejdere, som har mulighed for at forlade arbejdsmarkedet for at gå på pension, efterspørger nogle vilkår eller goder, som kan fungere som "gulerod" i forhold til at blive nogle ekstra år på arbejdsmarkedet.

### **Skal der indføres en vifte af seniorrettigheder – og hvad skal det i givet fald indeholde?**

Hvis målsætningen er at give de ansatte incitamenter til "at blive et par år mere" end det tidspunkt, hvor det er muligt alene på grund af alder at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er den nuværende rammeaftales palet af muligheder, men ingen rettigheder formentlig ikke nok. Et medarbejderønske om "at blive et par år mere" hvis det kan blive på lempeligere / gunstigere vilkår, står svagt, hvis ikke den konkrete arbejdsgiver også ser en særskilt interesse heri. "Ingen enighed lokalt – ingen aftale" giver ikke meget at handle med, og ikke meget plads til lempeligere / gunstigere vilkår for de ansatte, der ikke lige er i arbejdsgiverens kikkertsigte, som en af dem man meget gerne vil fastholde.

En række undersøgelser peger på, at det, der skal til for at fastholde seniorer, beror på den enkelte seniors ønske og forudsætninger, og forudsætter derfor en bred vifte af tilbud. For nogle seniorer handler det om nedsat arbejdstid, for andre kan det være en fastholdelsesbonus mv., der skal til. Viften af tilbud/muligheder bør derfor afspejle seniorernes forskellige incitamenter til at blive på arbejdspladsen som følge af fx forskellige arbejdssituationer, helbredstilstand samt livssituation i mere bred forstand.

Skal et rettighedskatalog indeholde valgfrihed mellem fx

- x-antal timers fri hver uge med løn og pensionskompensation,

- et antal årlige fridage med hel eller delvis løn- og pensionskompensation,
- mulighed for pensionsforbedringer
- eller lønforbedring, fx som sammensparet bonus?
- Eller er der noget helt 5. eller 6. som vil være attraktivt at indarbejde i et evt. rettighedskatalog? Fx uddannelse eller senioraktiviteter?

I overvejelserne om seniorrettigheder må også indgå en stillingtagen til, hvilken alder seniorrettigheder skal gælde fra, herunder om rettighederne skal gradueres efter alder.

I forhold til omkostninger ved gennemførelse af krav om centrale seniorrettigheder, vil rettigheder, der indebærer ret til øget frihed, i sagens natur være dyrest, hvis der samtidig stilles krav om fuld løn- og pensionskompensation, og i princippet udgiftsneutral, hvis der ikke stilles krav om nogen form for løn- og pensionskompensation. Det betyder med andre ord, at jo større grad af løn- og pensionskompensation i den øgede fritid, jo større bliver omkostningen ved ordningen, og vice versa.

Man kan også forestille sig, at der gives den ansatte mulighed for at vælge mellem en mindre grad af øget frihed med en høj grad af løn- og pensionskompensation eller en højere grad af frihed, men med mindre løn- og pensionskompensation.

Uanset hvor mange valgfri rettigheder, man evt. måtte opliste i et rettighedskatalog, vil det formentlig være umuligt at ramme samtlige individuelle behov hos seniorerne.

Selvom en række forskellige valgfri rettigheder bør imødekomme behovene hos størsteparten af målgruppen, kunne en model ala rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler være en model, der kan sikre muligheden for at imødekomme eventuelle særlige behov. En sådan model vil indebære, at de lokale parter kan aftale en anden model for seniorrettigheder, men med den centrale aftale som tilbagefaldsrettighed, hvis man ikke kan blive enige lokalt.

***Er der andre veje til at opnå en aftalemæssig styrkelse af det seniorpolitiske område?***

Ved OK-05 opnåede pædagogmedhjælperområdet som sagt som det eneste område at aftale egentlige seniorrettigheder. Det kan i den forbindelse overvejes, om egentlige seniorrettigheder bedst etableres i de enkelte overenskomster – og dermed med mulighed for særlige profiler – eller om et krav om seniorrettigheder skal løftes som et fælles krav.

Som en 3. model kunne man forestille sig, at der centralt ikke blev aftalt regler om seniorrettigheder, hvornår de indtræder og hvordan de evt. kan til-og fravælges, men alene afsat et rammebeløb / pulje til anvendelse i den enkelte kommune / region til seniorpolitiske tiltag, hvor der lokalt skal aftales en udmøntning heraf. Aftalemæssigt vil en sådan ordning kunne sammensættes på flere måder, men det afgørende er, at uenigheder om anvendelsen kan afgøres ved et tvisteløsningssystem.

***Krav om seniorpolitik og/eller seniorsamtaler?***

Det kan overvejes at bidrage til den lokale kreativitet ved, at egentlige seniorrettigheder skal suppleres med, at der centralt fastlægges en pligt til at sætte seniorpolitik på dagsordenen. Både på det generelle plan i form af en overordnet seniorpolitik i kommunen, men også i forhold til at arbejdsgiveren i god tid forud for at det er muligt at forlade arbejdsmarkedet på grund af alder, inddrager senioraspekter i MUS-samtalen, eller afholder egentlige seniorsamtaler med de ansatte.

En risiko ved at tale om seniorpolitik og seniorrettigheder som ”noget særligt” både i forhold til yngre kolleger, ledelsen og i forhold til de pågældende seniorer selv, er, at man risikerer at markere en gruppe som en særlig gruppe, uagtet at dette ikke vil være tilfældet for langt størstedelens vedkommende.

Seniorrettigheder skal imidlertid ikke ses som et udtryk for støtte til en særlig gruppe, men kan ses som et udtryk for, at der her er en gruppe, som man simpelthen gerne vil fastholde, og dermed også prioritere aftalemæssigt og økonomisk.

## Trivsel

Et par centrale diskussionspunkter:

- Skal der rejses overenskomstkrav om bedre trivsel på kommunale og regionale arbejdspladser?
- Og hvad skal kravene i givet fald handle om?

## Hvad er trivsel?

Der er mange definitioner af begrebet trivsel på arbejdspladsen. Hvad trivsel er, og hvad der skal til for, at man trives i sin hverdag, kan være såvel generelt arbejdsplads betinget, som individuelt betinget.

I arbejdsmiljølovgivningen er målsætningen ikke alene blot fravær af arbejdsskader, sygdomme og gener, men også øget fysisk og psykisk trivsel.

Den enkelte medarbejders trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø er ikke den enkelte medarbejders ansvar. Det formelle ansvar hviler ifølge lovgivningen alene på arbejdsgiveren. I praksis opnås imidlertid det bedste psykiske arbejdsmiljø gennem samarbejde mellem medarbejdere og ledelse.

Arbejdsmiljøinstituttet har opstillet ”to diamanter og seks guldkorn”, som er to overordnede værdier, samt seks gode råd til at forbedre og skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

### AMI's 2 diamanter og 6 guldkorn!

#### Diamanter:

- **Tillid på arbejdspladsen**  
Det er vigtigt for trivslen, at arbejdsgiver, leder og centrale kolleger er troværdige, og at der er gensidig tillid på arbejdspladsen.
- **Retfærdighed på arbejdspladsen**  
Retfærdighed på arbejdspladsen handler om flere ting: Bliver fx løn og forfremmelser mv. retfærdigt fordelt? Følges anerkendte procedurer? Er processen retfærdig, når der sker forandringer? Bliver medarbejderne behandlet ordentlig og med respekt?

#### Guldkorn:

- **Indflydelse**  
Har medarbejderne indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og løsning af opgaverne? Har de indflydelse på, hvem de arbejder sammen med?
- **Mening**  
Finder medarbejderne mening i deres arbejde og føler de, at de gør en forskel?

- **Forudsigelighed**  
Ved medarbejderne, hvad der sker i den nærmeste fremtid? Er de usikre på, om der sker noget, som kan være dårligt for dem?
- **Social støtte**  
Kan medarbejderne regne med sine kolleger, og bakker ledelsen dem op, hvis de har brug for hjælp?
- **Belønning**  
Bliver det, medarbejderen præsterer, anerkendt af ledelsen og kollegerne?
- **Krav**  
Er kravene til medarbejderne passende, og har de tid nok til at løse deres opgaver? Opgaverne skal ikke være så små, at medarbejderne keder sig, og ikke så store at de bliver stresset.

Trivsel handler således både om god ledelse, social støtte/samarbejdet med kolleger, medindflydelse og om at have et interessant og meningsfyldt arbejde, der er tid til at udføre.

Trivsel reguleres via lovgivningen, via personalepolitikken i samspil med MED/SU, men også mere direkte eller indirekte via (overenskomst)aftaler, fx om kompetenceudvikling, arbejdstid, stress mv.

## Historisk baggrund

Selvom trivselsbegrebet er bredt, er der aftalemæssigt i KTO-regi indtil nu særligt fokuseret på primært to områder:

- stress/psykisk arbejdsmiljø
- sygefravær

Disse to områder omtales særskilt nedenfor. Men sundhedsfremme vinder også frem som et element i trivselsbegrebet. En undersøgelse fra Sundhedsstyrelsen viser således, at 63 % af offentlige virksomheder har en skriftlig sundhedspolitik, at ca. 93 % af offentlige virksomheder i dag har nogle regler, tilbud eller ordninger i forhold til alkohol og rygning, og 47 % har tilbud eller ordninger rettet mod kost og 67 % mod motionsvaner <sup>4</sup>.

Mange kommuner har således allerede i dag forskellige sundhedsfremmetilbud som et led i den lokale personalepolitik. Undersøgelsen viser også en stigning i udbredelsen af sundhedsordninger, men det angives samtidig, at hvor 50 % af både offentlige og private virksomheder i 2002 fandt, at sundhedspolitik i høj grad havde den tilsigtede effekt, er det kun 20 % af virksomhederne i 2005.

Årsagerne er flere, men en af dem kan være, at medarbejderne ikke tages med på råd. Undersøgelsen viser således, at det kun er i halvdelen af tilfældene, at medarbejderne har været med til at udforme arbejdspladsens sundhedspolitik. Offentlige virksomheder har dog i højere grad end private inddraget medarbejderne.

---

<sup>4</sup> Det skal bemærkes, at ”ordninger” kan være vidt forskellige, fx kan ”ordninger med motionsvaner” være alt fra at deltage i et motionsløb til, at der er motionsfaciliteter på arbejdspladsen.

I forlængelse af Velfærdsaftalen, der blev indgået mellem regeringen, Socialdemokraterne og det Radikale Venstre i juni 2006, er der oprettet en Forebyggelsesfond. Fonden kan yde støtte til arbejdspladsrelaterede projekter i offentlige og private virksomheder med henblik på at forebygge nedslidende rutiner og arbejdsgange (såvel fysisk som psykisk), fastholde medarbejdere med dårligt helbred på arbejdspladsen mv. I begge tilfælde forudsættes en skriftlig aftale med konkrete mål for initiativerne i kommunen eller regionens sikkerhedsorganisation/MED-udvalg. Fonden yder endvidere støtte til sundhedsfremmende initiativer mv.

*Et par tal om Sundhedsfremme:*

40 % af alt sygdom og for tidlig død ligger i de 4 faktorer: kost, rygning, alkohol og motion.

Samlet produktionstab på arbejdsmarkedet på baggrund af sygefravær relateret til risikofaktorer:

- Rygning 20,8 mia./år
- Fysisk inaktivitet 7,5 mia./år
- Alkohol 7,2 mia./år

*Aftale om arbejdsbetinget stress*

Ved OK-05 blev den europæiske aftale om stress implementeret. Det blev præciseret, at der i MED/SU skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.

Herudover blev det aftalt, at der i regi af Det Personale Politiske Forum skulle gennemføres et personalepolitisk projekt vedrørende arbejdsbetinget stress. Der er efterfølgende igangsat en række aktiviteter, herunder afholdelse af en konference, udarbejdelse af stressmagasiner mv.

Det blev ved OK-05 aftalt, at der i forlængelse af stress projektets afslutning (dog senest pr. 1. oktober 2007) skal føres forhandlinger om initiativer/indsatser, der kan forebygge/reducere arbejdsbetinget stress i kommuner og regioner. Det sene starttidspunkt oktober 2007 kan dog medføre, at forhandlingerne mere eller mindre direkte vil blive trukket ind i OK-08-forhandlingerne.

*Undersøgelser om psykisk arbejdsmiljø, herunder stress viser bl.a.:*

- Psykisk arbejdsmiljø tillægges stor betydning og kan håndteres bedre.
- Behov for bedre sammenhæng mellem krav og ressourcer – muligheder for at kunne levere en god service og kvalitet.
- At skulle gå på kompromis med kvaliteten af sit arbejde og følelsesmæssige belastninger i arbejdet har betydning i forhold til stress.
- Psykisk arbejdsmiljø har betydning for det længerevarende sygefravær.
- 50 % af de ansatte i (amts)kommunerne oplever stress og højt arbejdstempo.
- Ledere skal blive bedre til at håndtere konflikter og til at motivere.

*Aftaler om sygefravær*

Ved OK-99 stillede KTO en række krav vedrørende sygefravær. Det gjaldt krav om en procedureaftale om en tidlig indsats ved langvarigt sygefravær mv. – det vil sige krav om udarbejdelse af sygefraværspolitik, sygefraværssamtale med det formål at fastholde den ansatte, samt betingelser om at alle muligheder for fastholdelse skal være undersøgt inden en ansat eventuelt afskediges på grund af sygefravær. Desuden fremsatte KTO krav om afskaffelse af 120-dages reglen.

Ved OK-99 blev 120-dages reglen afskaffet i organisationsaftalerne. Arbejdsgiverne afviste kravet vedrørende en procedureaftale. Parterne blev dog enige om udarbejdelse af en såvel kvantitativ som kvalitativ undersøgelse om sygdomspolitik i praksis i kommuner og amter,

herunder om fastholdelsesinitiativer i forbindelse med længerevarende sygdom. Undersøgelsen er af flere omgang udskudt og forventes gennemført inden udgangen af 2007.

*Et par nøgletal om sygefravær*

- 1/3 af sygefraværet kan henføres til arbejdsmiljøfaktorer.
- Gennemsnitlig sygefravær i (amts)kommunerne på 15,8 kalenderdage.
- 20 % af lønmodtagerne tegner sig for 80 % af fraværet.

## Diskussion

## Overvejelser om krav

### **Hvilke krav skal i givet fald rejses for at forebygge og håndtere stress?**

Arbejdsmiljølovgivningen er ikke tilstrækkelig til at løse samtlige nye problemer, specielt i relation til stress og psykisk arbejdsmiljø. Det er nødvendigt også at inddrage aftalesystemet i en strategi for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er således ikke et spørgsmål om enten aftaler eller lovgivning, men om at få mest mulig forebyggelse, gerne ved at aftaler og lovgivning supplerer hinanden.

Karakteristisk for stress og psykosociale risikofaktorer er, at det er forskellige typer af jobkrav og problemstillinger ved ensidigt gentaget arbejde, arbejde med mennesker/klientarbejde og det grænseløse arbejde, der kan skabe stress. Årsagen til stress, dårligt psykisk arbejdsmiljø, og forebyggelsen heraf beror på mange faktorer, som kan være vanskelige at håndtere i centrale aftaler.

Årsagerne til stress skal derfor nok primært findes og løses på de enkelte arbejdspladser i en tæt og forpligtende dialog mellem medarbejdere og ledere.

Med henblik på at øge kommuners og regions forpligtelse til at finde løsninger og hermed forebygge stress kan det diskuteres, hvorledes procedurerne og rammerne for disse drøftelser og initiativer kan blive mere forpligtende. Det kan fx ske via krav om en årlig drøftelse i MED, krav om målinger og opfølgning herpå, krav om løbende evaluering mv.

Det kan i den forbindelse overvejes at indføre kravet således, at manglende opfyldelse lokalt i sidste instans kan indbringes for en voldgift, som kan idømme en bød.

Endvidere kan indgå overvejelser om at udvikle et særligt kortvarigt kursusforløb for lederne og medarbejderrepræsentanter/sikkerhedsrepræsentanter om forebyggelse og håndtering af stress mv. I disse overvejelser vil eventuelt kunne indgå krav om ret og pligt til deltagelse i sådanne kurser.

Udøvelse af lederskab har stor betydning for oplevelsen af trivsel på arbejdspladserne, herunder betydning i forhold til stress, sygefravær, fastholdelse mv. Indsatser, der således systematisk sikrer en løbende opmærksomhed på og opkvalificering af god personaleledelse, vil således kunne bidrage til at forebygge stress og til at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø på de kommunale/regionale arbejdspladser. Det kan derfor overvejes at stille krav om, at alle nyudnævnte ledere i deres første funktionsår – fx de 3 første år får ret og pligt til at deltage i et udviklingsforløb (kurser mv.) med fokus på personaleledelse rettet mod konflikt-håndtering, psykisk arbejdsmiljø og lignende af fx 1 uges varighed pr. år.

I overvejelserne om indsatser for at forebygge stress mv. vil eventuelt også kunne indgå krav om indgåelse af aftaler om fx resultatløn til de arbejdspladser og/eller ledere, som iværksætter særlige indsatser for at forebygge stress mv.



Selvom årsagen til stress er forskellig, er symptomerne og følgevirkningen heraf de samme. Når ulykken er sket, er det derfor vigtigt, at der på arbejdspladsen er det nødvendige beredskab til at tage hånd om stressramte ansatte. I den forbindelse kan det fx overvejes at stille krav om, at ansatte, der rammes af stress, får stillet gratis psykologhjælp eller anden hjælp til rådighed, hvis pågældende måtte ønske det. Ligeledes kan der overvejes at stille krav om ekstern hjælp til arbejdspladser ved gentaget stress.

### **Skal der rejses krav om sundhedsfremme?**

Der kan opstilles en række mulige temaer og elementer i forhold til drøftelse af konkrete aftaler om sundhedsfremme fx:

- Sundhedsfremmekapitler i overenskomsterne - fx indeholdende:
  - Rygeafvænnning
  - Misbrugspolitik
  - Motion
  - Kost
- Sundhedsforsikringer til hurtig behandling/rehabilitering.
- Pauser i arbejdstiden til sundhedsfremmende aktiviteter.
- Andre sundhedsfremmetiltag som del af personalepolitikken – fx krav om, at der i MED/SU skal fastsættes en personalepolitik om sundhedsfremme.

I overvejelserne må også indgå, i hvilket omfang man er parate til at betale for sundhedsfremme initiativer via overenskomsten.

Der er næppe tvivl om, at sundhedsfremme - såvel ud fra et menneskeligt, men også ud fra et samfundsøkonomisk udgangspunkt - trænger sig på, men det rejser også en række dilemmaer og etiske overvejelser, fx at grænsen mellem arbejdsliv og privatliv rykker i disse år, så fokus risikerer at flytte fra arbejdsmiljøproblemer til livsstilsproblemer, og også så sundhedsfremme ikke alene bliver en rettighed, men også bliver en pligt for den ansatte.

Udfordringen bliver således at balancere disse dilemmaer, så sundhedsfremme ikke bliver til et spørgsmål om livsstil, der bruges til at stille krav til de ansatte, der rækker ind i de ansattes privatliv.

Ligeledes kan spørgsmålet om sundhedsforsikringer, måske navnlig for personale ansat i sundhedssektoren rejse en række mere etiske og sundhedspolitiske problemstillinger. På det private arbejdsmarked er sundhedsforsikringer gennem de sidste år imidlertid blevet stadigt mere udbredt.

### **Skal der rejses krav for at fastholde sygemeldte?**

En særlig indsats rettet mod sygefravær handler også om at sikre, at de sygemeldte, navnlig ved længerevarende fravær, bevarer tilknytningen til arbejdet under sygefraværet - fx ved delvis tilbagevenden eller lignende.

I henhold til lovgivning om opfølgning mv. i sygedagpengesager skal de kommunale myndigheder, gennem opfølgningssamtaler med sygemeldte, samarbejde med arbejdspladsen, praktiserende læger og eventuel fagforeningen, søge at iværksætte initiativer, så sygemeldte kan bevare tilknytningen til arbejdspladsen under sygeforløbet.

I tilknytning hertil er det således vigtigt, at der også på de enkelte arbejdspladser sættes fokus på, hvorledes sygemeldte kan fastholdes – fx via særlige hensyn i arbejdstilrettelæggelsen, omplacering til andet arbejde mv. Ligeledes er det vigtigt, at arbejdspladsen forholder sig til om lignende sygemeldinger kan undgås i fremtiden, samt sikrer sig at sygefraværet ikke fører til en unødvendig arbejdsmæssig belastning for de øvrige ansatte.

Konkret kan der derfor overvejes at rejse krav om, at:

- Der i samtlige kommuner/regioner i MED/SU-regi skal udarbejdes en sygefraværspolitik bl.a. indeholdende

fastholdelsestiltag, tiltag som ”beskytter” de øvrige ansatte (fx vilkarpolitik i forbindelse med langvarig sygefravær mv.) og tiltag rettet mod arbejdspladser med et højt sygefravær (fx indhentning af ekstern rådgivning til at afhjælpe problemerne).

- Den sygemeldte får ret til en samtale med den personaleansvarlige leder på arbejdspladsen eller anden relevant personaleansvarlig leder i kommunen/regionen om muligheder for tilbagevenden og fastholdelse på arbejdspladsen eller i kommunen/regionen. Samtalen vil fx kunne afholdes efter nogle få ugers sygefravær. Ved længerevarende sygeforløb vil der skulle finde en løbende opfølgning sted. Det kan i den forbindelse overvejes, at der med retten også følger en pligt til deltagelse i sygefraværssamtalerne.
- Forinden eventuel afskedigelse af ansatte på grund af sygefravær skal kommunen/regionen have undersøgt mulighederne for at fastholde den pågældende ansatte i beskæftigelse i kommunen/regionen.
- MED/SU i kommunerne og regionerne får adgang til kommuneoplysninger om fravær til brug for fastlæggelse af sygefraværspolitikken – fx om fravær fordelt på grupper, forvaltninger og arbejdspladser.



## Ligestilling

Et par centrale diskussionspunkter:

- Skal en del af barselsperioderne reserveres til mænd?
- Er der andre væsentlige ligestillingskrav, der kan rejses ved OK-08 fx i relation til ligeløn?

## Hvad er ligestilling?

Generelt er der bl.a. via lovgivning sikret ligestilling mellem mænd og kvinder – det gælder bl.a., via lov om ligebehandling af mænd og kvinder, lov om ligeløn og via forvaltningslovens forudsætning om saglighed og lighed i sagsbehandlingen.

En ting er de lovgivningsmæssige rammer og intentioner, et andet er praksis. Praksis er bl.a., at kvinder fortsat tager hovedparten af orloven i forbindelse med fødsel. I 2004 blev der i gennemsnit afholdt 290 kalenderdages orlov efter hver fødsel, heraf udgjorde mændenes andel 18 kalenderdage.

Praksis er også, at mænd har en gennemsnitlig højere løn end kvinder.

## Historisk baggrund

### *Ligeløn*

Ved OK-02 fremsatte KTO krav om et tværgående ligelønsprojekt, herunder afsættelse af en særlig ligelønspulje udover KTO-rammen (det vil sige udenfor KTO-rammen og reguleringsordningen). Kravet var rettet mod udligning af lønforskelle mellem det private og (amts)kommunale arbejdsmarked, samt lønforskelle mellem mænd og kvinder indenfor det (amts)kommunale arbejdsmarked. KTO rejste ved OK-05 ikke krav vedrørende ligeløn, men dog om pension under barsel, jf. senere. Krav vedrørende udligning af lønforskellen mellem det private og kommunale/regionale arbejdsmarked er meget omkostningstungt, og er derfor ikke et problem, der er realistisk at løse indenfor en kort tidshorisont. Arbejdsgiverne afviste da også kravet i 2002.

Men der blev ved OK-02 mellem KL og KTO opnået enighed om, at parterne i OK-perioden skulle gennemføre et projekt, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den kommunale og amtslige sektor.

Baggrunden for en sammenligning i forhold til den private sektor skyldes først og fremmest det kønsopdelte arbejdsmarked.

Den 1. november 2004 færdiggjorde den nedsatte arbejdsgruppe den statistiske analyse, som er baseret på gennemsnitslønnings pr. aftalt time i 2002.

Generelt viste undersøgelsen fra 2004, at ansattes gennemsnitlige fortjeneste er ca. 8 % højere i den private sektor end i den (amts)kommunale sektor (baseret på gennemsnitslønning pr. aftalt time i 2002). Forskelle i lønniveauer findes uanset om man måler på løn, uddannelse, branche mv. Opgør man fx lønningerne i forhold til præsteret time, vil lønniveauet i de to sektorer ligge tættere på hinanden (herved tages bl.a. højde for, at løn under sygdom er bedre betalt i den (amts)kommunale sektor end i den private sektor).

Ligeledes viste undersøgelsen, at mænd gennemsnitligt har en højere løn end kvinder både i den (amts)kommunale sektor og den private sektor (ca. 17 %). Men at forskellen navnlig på det (amts)kommunale område mindskes væsentligt (til under 5 %), når der tages højde for bl.a. uddannelse og arbejdsfunktioner.

Med henblik på at fremme ligeløn har KTO sammen med de kommunale arbejdsgiverparter i 2004 undersøgt ligeløn og jobvurdering. Undersøgelsen beskriver, hvordan jobvurdering kan bruges som værktøj, hvis man vil fremme ligeløn på det kommunale arbejdsmarked. Jobvurdering er en systematisk måde at sammenligne forskellige stillingsfunktioner på, som ellers ikke umiddelbart lader sig sammenligne.

#### *Fravær i forbindelse med fødsel mv.*

Ved OK-89 blev det aftalt, at moderen har ret til løn 8 uger før fødslen, 14 uger herefter. Faderen har 2 uger med løn i forbindelse med fødslen. Tilsammen har de ret til 10 ugers orlov med løn efter den 14. uge efter fødslen. Ved OK-99 blev det aftalt, at faderen har ret til yderligere 2 ugers orlov med løn. Ved OK-02 blev barselsreglerne, som følge af en ændret lovgivning gjort mere fleksible, idet løndækningsperioderne dog ikke blev ændret.

Praksis er, at faderen stort set afholder sine 4 ugers orlov med løn. Moderen afholder 24 uger efter fødslen med løn samt yderligere knapt 15 uger på dagpenge.

Ved OK-05 blev der bl.a. indgået aftale om indførsel af barselsudligningsordninger i samtlige kommuner og regioner. Med ordningen sikres, at lønudgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov udlignes mellem de enkelte arbejdspladser i kommunen og regionen.

Ligeledes sikredes ved OK-05 en bedre pensionsdækning under barselsorloven via indbetaling af pension i de ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov, således at navnlig kvinder ikke pensionsmæssigt "hægtes af".

#### *Sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv*

Ved OK-95 aftaltes ret til omsorgsdage. Ordningen blev udvidet til i alt 16 dage ved OK-99.

Ligeledes er der aftalt en række fraværsrettigheder i tilfælde af ulykke, pasning af alvorligt syge børn, ved pasning af døende i hjemmet mv. Bl.a. blev det ved OK-05 aftalt, at ansatte har ret til fravær med løn i 5 dage pr. barn pr. år ved barnets hospitalsindlæggelse.

Regeringen nedsatte i december 2005 en Familie- og arbejdslivskommission. Kommissionen vil i løbet af foråret 2007 komme med anbefalinger, der kan styrke balancen mellem familie- og arbejdsliv.

Kommissionen har i forbindelse med sit arbejde lanceret en række foreløbige idéer, der arbejdes med i kommissionen. En af disse idéer har bl.a. været etableringen af en tidsbank, således at ansatte opnår mulighed for at kunne variere sin arbejdstid gennem livsforløbet.

I en undersøgelse gennemført af Ugebrevet A-4 fra marts 2006 fremgår bl.a., at 6 ud af 10 beskæftigede støtter ideén om en tidsbank, hvor man kan ”opspare” eller ”låne” tid og dermed får mulighed for at arbejde mere i nogle perioder og mindre i andre perioder af sit liv. 7 ud af 10 beskæftigede ser desuden gerne, at man får bedre muligheder for at holde orlov uden løn i løbet af arbejdslivet.

## Diskussion

## Overvejelser om krav

### **Skal der rejses krav om ligeløn i forhold til det private arbejdsmarked?**

Problemstillingen vedrørende lønforskelle mellem den private og kommunale/regionale sektor er vanskelig at løse.

For det første er det svært for en række større grupper på det kommunale og regionale arbejdsmarked at finde sammenlignelige grupper på det private arbejdsmarked.

For det andet vil det være meget omkostningskrævende at hæve lønningerne ekstraordinært. Hvis fx lønningerne ved OK-05 ekstraordinært blev hævet med 8 %, vil det have svaret til en udvidelse af det samlede forlig ved OK-05 på ca. 80 %. Dette vil ikke være realistisk.

Den omvendte forhandlingsmodel ved OK-08 forudsætter på tilsvarende vis som ved OK-05, at der kan indgås aftaler, som har et forskelligt forhandlingsresultat. Ligelønsproblemstillingen kan således søges delvist løst via lønprojekter for enkelte grupper. Dette vil imidlertid som følge af reguleringsordningen medfører, at midlerne reelt finansieres ved en omfordeling fra andre faggrupper<sup>5</sup>. I disse overvejelser kan derfor

<sup>5</sup> Reguleringsordningen regulerer automatisk alle de kommunalt/regionalt ansattes lønninger med 80 % af forskellen i lønstigningerne under ét på henholdsvis det kommunale/regionale arbejdsmarked og det private arbejdsmarked. Der tages udgangspunkt i den samlede lønudvikling på de 2 arbejdsmarkeder. Har fx en personalegruppe inden for det kommunale/regionale område en særlig høj lønudvikling vil dette derfor påvirke den samlede lønudvikling inden for det kommunale/regionale områder, og dermed medfører en samlet mindre udmøntning fra reguleringsordningen til samtlige ansatte.

evt. indgå at etablere et lønprojekt, hvor visse aftalte løndele holdes uden for reguleringsordningen, således at der for de grupper, som ønsker at deltage i et sådant projekt, kan opnås en bedre sammenhæng mellem lønniveauet i den private sektor og lønniveauet i den kommunale/regionale sektor. Dette vil sikkert også være meget vanskeligt at opnå. Men det vil måske kunne være løndele, som udmøntes i forbindelse med en kvalitativ forbedring/udvikling af de offentlige serviceydelser, - fx midler afsat i forbindelse med udmøntning af en kvalitetsreform, jf. også afsnittet om resultatløns under ”andre temaer”.

### **Hvordan skal det sikres, at kvinders løn gennemsnitlig kommer på niveau med mændenes inden for den kommunale og regionale sektor?**

Analysen fra 2004 viste, at mænd gennemsnitlig har en højere løn end kvinder i den (amts)kommunale sektor, men at forskellen mindskes væsentligt, når der tages højde for bl.a. uddannelse og arbejdsfunktioner.

En af årsagerne hertil er, at mænd i højere grad indtager lederstillinger samt generelt er ansat i stillinger med andre arbejdsfunktioner end kvinder. En indsats for at mindske forskellen vil derfor være rettet mod initiativer, der bl.a. kan sikre, at flere kvinder ansættes i lederstillinger mv. Øget fokus på de lokale lønforhandlinger mv. bør sandsynligvis også være i fokus, for at lønforskellen ophæves helt.

**Skal der rejses krav om en udvidet løndækning under barsel, herunder forbedringer som skaber bedre betingelser for at mænd holder barselsorlov?**

Familiemønstrene er under opbrud. Unge fædre deltager i stigende grad i familiens gøremål.

Det kan ved OK-08 overvejes, hvordan det sikres, at fædre i øget omfang får mulighed for at holde barselsorlov med løn.

2 modeller kan i den forbindelse indgå i overvejelserne.

Den første model indebærer, at såvel moderen som faderen hver især får ret til 10 uger med løn efter den 14. uge efter fødslen. I dag har de 10 uger tilsammen. En sådan model vil være identisk med, hvad der er aftalt på finanssektorens område. Gennemførelsen af et sådant krav på det kommunale/regionale arbejdsmarked vil øge mænds tilskyndelse og reelle mulighed for at holde barselsorlov. I den forbindelse kan det overvejes, hvorvidt faderens nuværende ret til 2 ugers udvidet løndækning (udvidet fædreorlov) skal indgå i de nye 10 uger eller ligge ud over.

Den anden model indebærer, at der udover de 10 ugers løndækning efter den 14. uge efter fødslen aftales yderligere fx 10 ugers løndækning, hvoraf de 5 af ugerne forbeholdes faderen og de 5 uger moderen. En sådan model vil – givet den kønsmæssige sammensætning på det kommunale/regionale arbejdsmarked, samt at kvinder tager længere barselsorlov end mænd - være mere omkostningstung end den første model.

Ligebehandlingsloven forudsætter som udgangspunkt, at mænds og kvinders orlovsrettigheder efter den 14. uge efter fødslen er ens, idet Beskæftigelsesministeriet dog særligt har anerkendt den nuværende bestemmelse om 2 ugers udvidet fædreorlov.

**Skal der rejses krav, som sikrer bedre sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv?**

Det kan endvidere overvejes ved OK-08 at forbedre mulighederne for fravær i forbindelse med barns sygdom. Bestemmelserne herom er fastlagt i de enkelte overenskomster. Det kan overvejes, om der ved OK-08 skal stilles krav om, at den nuværende regel om tjenestefrihed på barnets 1. sygedag udvides til barnets 2. sygedag.

Etablering af en tidsbank med et loft for antallet af timer for de ansatte i de enkelte kommuner/regioner vil give de ansatte bedre mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden gennem arbejdslivet. En sådan tidsbank vil i et vist omfang allerede i dag kunne etableres lokalt via rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler. Der er dog ikke kendskab til indgåelse af sådanne aftaler i kommuner og regioner.

Indgåelse af en central aftale om en tidsbank vil imidlertid sikre en større synlighed for muligheden samt sikre, at samtlige ansatte/ansatte indenfor det pågældende forhandlingsområde i alle kommuner/regioner opnår ret til at opspare og afvikle timer fra en tidsbank. Ligeledes vil der i en central aftale kunne blive taget højde for situationer, hvor den ansatte skifter job til anden kommune eller region.

## Medbestemmelse og TR-systemet

Et par centrale diskussionspunkter:

- Skal der rejses krav om øget medindflydelse, bl.a. i lyset af kommunalreformen med større kommuner og nye regioner?
- Er der særlige TR-krav?

## Hvad er bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og medbestemmelse?

Der findes to forskellige regelsæt, der indeholder bestemmelserne vedrørende tillidsrepræsentanter, samarbejde, medindflydelse og medbestemmelse: MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen. Sidstnævnte anvendes i de kommuner og regioner, hvor der ikke kan opnås enighed om at indgå en lokal MED-aftale.

I begge regelsæt indgår bestemmelser om tillidsrepræsentanter, som reelt er identiske.

I tilknytning til begge regelsæt er indgået et særligt protokollat om (fælles)tillidsrepræsentanters vilkår.

### *Tillidsrepræsentantreglerne*

TR-afsnittene i begge regelsæt angiver de nærmere betingelser vedr. TR's rettigheder og pligter.

Aftalerne omfatter bestemmelser om valg og valgbarhed for TR, fælles-TR og suppleanter for disse, TR's opgaver og virksomhed, TR's tidsforbrug og lønforhold, tjenestefrihed og afskedigelsesbeskyttelse.

Herudover er der mulighed for indgåelse af lokale TR-aftaler, så TR-institutionen matcher det decentrale forhandlingssystem. De lokale parter kan herefter indgå forpligtende aftaler om TR-vilkår mv., bl.a. omfattende løn, tid, fysiske vilkår, antal, kompetence, uddannelsesmuligheder og økonomiske incitament. I tilfælde af, at parterne ikke opnår enighed om en lokal aftale eller ved opsigelse af en indgået aftale, sker der tilbagefald på de centralt fastsatte regler.

Såfremt der opstår uoverensstemmelser om en lokal TR-aftale, kan sagen, efter forudgående mægling, indbringes for en voldgift.

### *Samarbejdssystemet*

I henhold til TR/SU-aftalerne er det principielt samarbejdssystemets opgave at øve indflydelse på ledelsesretten. Ledelsesretten er begrænset af bl.a. love, beslutninger i kommunalbestyrelsen/regionsrådet og kollektive overenskomster og aftaler. I hovedaftalerne er det bl.a. fastlagt, at ledelsesretten skal udøves i et samarbejde med de ansatte. TR/SU-aftalerne (og MED-aftalerne) kan bl.a. betragtes som en udmøntning heraf.

Som udgangspunkt er det samarbejdssystemets og samarbejdsudvalgenes opgave at modtage information og drøfte alle forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold. Det kan fx dreje sig om institutionens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger, arbejdsomlægninger og indførelse af ny teknologi. Herudover er man medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinier for institutionens arbejds- og personaleforhold.

Der er gensidig informationspligt på alle niveauer. Det betyder bl.a., at information skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens/regionsrådets beslutning.

MED-hovedudvalget kan forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri. Dette indebærer, at der i hovedudvalget kan forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte rammeaftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet. Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen/regionen kan ikke forhandles i hovedudvalget.

Hovedreglen vil derfor være, at det er de enkelte organisationer, der – evt. i et lokalt forhandlingssamarbejde - varetager de aftaleretlige spørgsmål, medens den mulighed, der er i MED-aftalen om at ”forhandle og indgå aftaler”, først og fremmest drejer sig om de personalepolitiske forhold, der ikke er omfattet af aftaler og overenskomster.

I MED/SU-hovedudvalget vil man således først og fremmest skulle behandle ”aftaler” om medbestemmelse inden for ledelsesrettens område.

Det bemærkes, at hvis en lokal uoverensstemmelse ikke kan løses af de centrale parter, kan uoverensstemmelsen indbringes for en voldgiftsret, når der er tale om fortolkning af eller brud på lokale aftaler eller rammeaftalen. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Det skal dog også bemærkes, at der i forbindelse med implementeringen af EU-direktivet om Information og Høring i TR/SU-aftalen og MED-rammeaftalen er aftalt, at en voldgiftsret kan idømme en godtgørelse.

## Historisk baggrund

TR/SU-aftalerne blev første gang indgået ved OK-95, hvor KTO og henholdsvis KL/ARF og Københavns Kommune blev enige om at sammenskrive de hidtil gældende aftaler og regler vedrørende tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt om indførelse og brug mv. af ny teknologi i én aftale. Parallelt hermed indgik KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter MED-rammeaftalen i 1996, som giver parterne i de enkelte regioner og kommuner mulighed for at indgå lokale MED-aftaler, som bl.a. indeholder mulighed for at integrere samarbejdssystemet og sikkerhedsorganisationen.

Begge aftaler er løbende blevet forbedret og revideret.



Navnlig bedre vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanterne har været i fokus ved OK-fornyelserne.

Ved OK-97 blev der indgået et protokollat om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

Ved OK-99 blev det præciseret, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentanters varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten. Ved OK-02 blev protokollatet om TR-vilkår yderligere strammet op, så der skal aftales principper, der sikrer de enkelte (fælles)tillidsrepræsentanter den nødvendige tidsanvendelse, arbejdstilrettelæggelse, vikardækning/normeringsmæssig kompensation mv. Desuden blev der ved OK-02 indført mulighed for indgåelse af lokale TR-aftaler.

Ved OK-05 blev der bl.a. indgået en midlertidig aftale om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med kommunalreformen og en aftale om godtgørelse ved uberettiget afsked af tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter.

En række KTO-krav er hidtil blevet afvist. Det gælder fx generelle krav om normeringsmæssig dækning ved tillidsrepræsentanters frikøbte fravær, forbedrede beskyttelsesregler og pligt til at indgå aftaler iht. protokollatet om TR-vilkår.

Med hensyn til samarbejdsbestemmelserne i TR/SU-aftalen og MED-aftalen er der særligt ved OK-05 aftalt to forbedringer.

For det første, at der i de enkelte MED/SU-udvalg skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats mod arbejdsbetinget stress.

For det andet, at der bl.a. er sikret en forhandlingspligt mellem medarbejdernes repræsentanter i MED/SU-udvalget og kommunalbestyrelsen/regionsrådet inden der træffes beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene. I tilknytning hertil er der desuden indført skærpede sanktionsmuligheder.

## Diskussion

## Overvejelser om krav

### ***Skal der rejses krav om forbedring af TR's vilkår mv.?***

Diskussioner om TR-krav kan handle om tillidsrepræsentanters løn- og tidsmæssige vilkår og tillidsrepræsentanters særlige afskedsbeskyttelse.

Det kan overvejes om de eksisterende muligheder for aflønning af TR er tilstrækkelige til at opfylde behovet. Er der fx behov for at indføre et centralt aftalt minimumsbeløb til alle tillidsrepræsentanter, og således give et signal om tillidsrepræsentantens centrale funktion og værdi for det lokale

forhandlings- og medindflydelsessystem?

Set i lyset af kommunalreformen kan det overvejes, om de gældende regler sikrer, at tillidsrepræsentanter i de nye, større enheder får "den nødvendige og tilstrækkelige tid" til varetagelse af hvervet, herunder fx tid til at holde møder med medlemmer, der er spredt over større geografiske afstande. Det kan derfor overvejes om der bør indføres en egentlig pligt til at indgå lokale aftaler om tid til de enkelte (fælles)tillidsrepræsentanter.

I de nye storkommuner og regioner kan der forventes en stigende tendens til omstruktureringer, konkurrenceudsættelse mv. Det kan derfor overvejes at stille krav om, at gøre den midlertidige aftale om TR-beskyttelse et år efter hvervets ophør permanent.

Det kan desuden overvejes om opsigelsesvarslet på 6 måneder bør udvides for tillidsrepræsentanter, som har fungeret i en længere periode.

Der er tidligere blevet argumenteret for, at der bør være en direkte sammenhæng mellem en kommunes/regions reelle udgift og de AKUT-midler, organisationerne udbetaler som lønrefusion.

Det kan derfor diskuteres, om AKUT-midler, der refunderes af arbejdsgiverne, bør skulle føres tilbage til tillidsrepræsentantens arbejdspladsområde (til vikardækning).

Set i lyset af den store sammenhæng, der er imellem TR-arbejdet, arbejdet i MED-udvalgene og i sikkerhedsorganisationen, kan det diskuteres, om AKUT-midler skal kunne anvendes til andre end tillidsrepræsentanter, fx at der kan arrangeres organisationsrettede kurser for sikkerhedsrepræsentanter og MED-udvalgsmedlemmer, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan så diskuteres om der er et behov for en forhøjelse af AKUT-bidraget, set i relation til en eventuel bredere dækning.

I relation til spørgsmålet om forbedrede TR-regler kan peges på en mulighed for ved OK-08 at placere dele af TR-bestemmelserne på organisationernes borde, mens de grundlæggende TR/rettigheder/-pligter, fx bestemmelser om TR-beskyttelse, fortsat forhandles af KTO. Teknisk set kan de eksisterende muligheder for, at organisationerne i de enkelte kommuner kan indgå lokale TR-aftaler, jf. § 11 i TR/SU-aftalen (om struktur, valgbarhed, tid og løn), udvides til også at kunne anvendes ved organi-

sationernes centrale forhandlinger med KL og Danske Regioner.

Fordelen herved kunne være, at nogle organisationer får mulighed for i et bytteforhold at opnå forbedringer, som ellers ikke ville kunne gennemføres generelt for organisationens tillidsrepræsentanter.

I en sådan situation kan organisationen også herved få mulighed for at få et gennembrud på et for dem særligt prioriteret område, der ellers ikke ville kunne opnås tilslutning til fra arbejdsgiverside. Bestemte vilkårsforbedringer for TR kan være særlig relevant for de organisationer, som har delegeret en betydelig del af forhandlingskompetencen til TR, eller som agter at øge uddelegeringen i fremtiden.

Det må imidlertid indgå i overvejelserne, at såfremt organisationer opnår konkrete gennembrud i forhold til de udvalgte bestemmelser, vil det være vanskeligt ved en senere forhandling i fællesskab at stille krav vedrørende de pågældende bestemmelser. Ligeledes må det indgå i overvejelserne, at det vil kunne vanskeliggøre forhandlinger af KTO-krav til andre bestemmelser i aftalen. Det må nemlig forventes, at arbejdsgiversiden vil være tilbageholdende med at føre forhandlinger om vilkårsforbedringer til samme aftale – om end til forskellige dele af aftalen – både på KTO-bordet og ved organisationernes borde.

Såfremt en række TR-vilkår forudsættes fastlagt centralt i nogle overenskomster, vil dette endvidere kunne give et pres for, at en bestemt standard bliver norm på andre overenskomstområder i forbindelse med deres lokale forhandlinger om lokale TR-aftaler.

Diskussioner om samarbejde og medbestemmelse kan handle om følgende:



### **Skal der stilles krav om ét samarbejdssystem?**

I forbindelse med kommunalreformen har 66 nye kommuner og 5 regioner i løbet af 2006 og starten af 2007 forhandlet nye lokale MED-aftaler. Resultatet ser pt. ud til at blive, 65 kommuner og samtlige 5 regioner har indgået en lokal MED-aftale. Af de 22 kommuner, som ikke skulle sammenlægges og derfor heller ikke skulle forhandle en ny lokal MED-aftale, er der 9 kommuner, der fortsat benytter sig af TR/SU-aftalen. Det vil sige, at det tyder på, at i alt 10 kommuner vil benytte sig af TR/SU-aftalen i 2007, idet en ny kommune har valgt TR/SU-aftale.

Dette tal ville antageligt være mindre, hvis alle kommuner havde været forpligtet til at gennemføre forhandlinger om en lokal MED-aftale i 2006.

I relation hertil kan det drøftes, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at servicere og udvikle to samarbejdssystemer? Eller om det giver mening, at der ved OK-08 stilles krav om, at alle kommuner og regioner fra en given dato, fx den 1. januar 2009, skal have indgået en lokal MED-aftale?

Såfremt det vurderes, at være hensigtsmæssigt med ét samarbejdssystem (MED-aftalen) skal det drøftes, hvilke tilpasninger der i givet fald skal ske i MED-rammeaftalen for at den kan anvendes som tilbagefaldsmodel i tilfælde af, at der ikke kan opnås lokal enighed.

### **Skal der rejses krav om mere uddannelse til MED-repræsentanter, bl.a. som følge af kommunalreformen?**

Kommunalreformen betyder, at kommuner og regioner bliver større. Betyder det samtidig at kravene til samarbejdssystemet ændres? Vil større enheder indebære, at arbejdet i MED-udvalg på alle niveauer professionaliseres? Og er medarbejderrepræsentanterne i udvalgene klædt godt nok

på til at matche ledelsessiden? Det kan i den forbindelse diskuteres, om der er behov for at stille krav om mere uddannelse til repræsentanterne i MED-udvalg eller om den nuværende MED-uddannelse på i alt 5 dage er tilstrækkeligt?

### **Er der særlige personalepolitiske indsatsområder, der kan indbygges i MED-rammeaftalen?**

Ved OK-05 blev der sat fokus på arbejdsbetinget stress bl.a. i kraft af, at der blev indgået aftale om, at der i de enkelte MED/SU-udvalg skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats mod arbejdsbetinget stress.

Er der behov for yderligere og mere forpligtende aftaler om arbejdsbetinget stress? Og kan dette i givet fald ske/udbygges i regi af samarbejdssystemet? Endvidere kan det diskuteres, om der er behov for at bruge samarbejdssystemet som løftestang for arbejdet med sygefraværspolitik og sundhedsfremme, herunder motion på jobbet. Det kan fx diskuteres, om der skal stilles krav om, at MED-udvalgene skal aftale retningslinier for arbejdspladsens arbejde med sygefraværspolitik og sundhedsfremme, jf. afsnittet om trivsel.



## Andre temaer

I de forudgående afsnit er beskrevet en række temaer, som sandsynligvis kan få en central placering ved OK-08. I dette afsnit peges på en række øvrige temaer som vil kunne indgå i overvejelserne om, hvilke tværgående krav der skal rejses ved OK-08.

Det kunne fx være

- Voksen- og efteruddannelse
- Integration
- Lederområdet
- Socialt kapitel
- Resultatløn
- Krav i relation til kommunalreformen

## Voksen- og efteruddannelse (VEU)

***Skal der stilles krav om rettigheder for de ansatte inden for området voksen- og efteruddannelse, og er der tværgående problemstillinger, som – uanset model – skal forhandles i fællesskab?***

Flere modeller vedrørende VEU kan overvejes bl.a.:

En model kunne være en individuel ret for den enkelte ansatte til et vist antal dages betalt uddannelse og frihed pr. år og eventuelt indrettet således, at retten kan opsøres år for år. Den enkelte får således en "VEU-konto", hvor der opsamles ret/midler til uddannelse. Når pågældende forlader kommunen/regionen gøres kontoen op og overføres til en ny kommunal/regional arbejdsgiver, eller udbetales hvis pågældende forlader det kommunale/regionale arbejdsmarked.

En anden model for VEU kunne være en kollektiv model. Det vil sige en model, hvor der enten til en lokal fond i kommunen/regionen eller en landsdækkende fond, af den enkelte kommune/region indbetales et vist beløb hvert år. I den kollektive model er der ikke nødvendigvis tænkt en

egentlig ret for den enkelte ansatte, men det kan indarbejdes i den konkrete udformning af modellen. Modellen er umiddelbart tænkt som et incitament for kommunerne/regionerne til i højere grad at imødekomme ansøgninger om VEU fra de ansatte i og med, at de får finansieret (dele af) udgifterne. En variant af denne model kan være en, der er knyttet til den enkelte arbejdsplads i kommunen/regionen.

En tredje model kunne være en fagrettet model. En model hvor der til den enkelte faggruppe aftales en individuel eller kollektiv ret til voksen- og efteruddannelse enten i den enkelte kommune/region eller på landsplan. Hvis faggruppen ikke har behov for at anvende den aftalte ret, kunne der samtidig tænkes en ret til at midlerne, for et givet år eller flere, udmøntes til andre formål til gavn for faggruppen.

Uanset hvilken model, der anvendes, kan der være nogle gennemgående/tværgående problemstillinger, fx om forholdet mellem gamle og nye midler til voksen- og efteruddannelse, men også TR's og SU-/MED-systemets indflydelse på den lokale anvendelse osv.

Historisk har krav vedrørende uddannelse været et tema gennem mange år. Oprindeligt var der fx tilbage i 1980-erne tale om et krav, der blev fremsat og forhandlet ved de enkelte organisationers forhandlinger, fx krav om en eller flere ugers betalt efteruddannelse pr. år for den enkelte ansatte. I de senere år er kravet også blevet fremsat af KTO overfor de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Det medførte, at der i 2002 blev indgået en aftale om kompetenceudvikling, der dog hovedsageligt indeholder nogle rammer for en lokal udfyldelse og ikke giver medarbejderne væsentlige rettigheder.

At der på området pt. ikke er aftalt egentlige rettigheder for de ansatte, skyldes blandt andet arbejdsgivernes tilbageholdenhed med hensyn til at aftale nye generelle rettigheder for de ansatte. Det er et åbent spørgsmål, om eller hvordan KL og Danske Regioner med nye og større kommunale og

regionale baglande allerede ved OK-08 vil aftale nye generelle rettigheder for de ansatte.

En anden barriere har også været organisationernes og KTO's tilbageholdenhed med hensyn til at bruge overenskomstmidler til VEU.

En ikke uvæsentlig faktor for forhandlingerne på det kommunale og regionale område om VEU bliver udfaldet af forhandlingerne på det private område primo 2007. Det er ingen tvivl om, at voksen- og efteruddannelse bliver et helt centralt tema for disse forhandlinger. Fra LO organisationernes side satses der på, at medlemmerne skal have en fremgang i reallønnen her og nu, men også at de sikres bedre muligheder for at tage efteruddannelse bl.a. med det sigte, at de herigennem kan sikre sig en højere løn på sigt.

## Integration

### ***Skal der aftales yderligere tiltag om integration mellem KTO og de kommunale og regionale arbejdsgiverparter?***

I 2006 blev der indgået en aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om integrations- og oplæringsstillinger. Med aftalen fulgte parterne op på den integrationsaftale, der blev indgået mellem regeringen og arbejdsmarkeds parter i 2002. Med aftalen åbnes op for, at først og fremmest indvandrere og efterkommere, der ikke umiddelbart har de nødvendige kvalifikationer til at bestride en ordinær stilling, kan ansættes i en ordinær stilling, hvor der i op til et år indgår et opkvalificerings- og oplæringsforløb.

Ligeledes er der via rammeaftalen om socialt kapitel mulighed for ansættelse af ledige indvandre mv. i løntilskudsjob og virksom-

hedspraktik med henblik på forberedelse til et ordinært job.

Via de 2 aftaler er der således aftalemæssigt åbnet op for en lang række indgange til det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Der er dog fortsat lang vej endnu før medarbejdersammensætningen i kommuner og regioner kommer til at afspejle befolkningsammensætningen. Nogle arbejdspladser er nået langt, men der er fortsat et stort behov for, at alle arbejdspladser tager mere aktiv del i integrationsopgaven.

Det kan overvejes, hvorvidt der aftalemæssigt skal iværksættes yderligere tiltag med henblik på at øge integrationen af indvandre mv. på de kommunale og regionale arbejdspladser.

## Lederområdet

### **Er der tværgående krav indenfor lederområdet?**

I forhold til lederområdet har der ved de seneste overenskomstforhandlinger været stigende fokus på særlige tiltag i relation til ledere og chefer. Det har der været på såvel organisationsniveau som på KTO-niveau.

På organisationsniveau er der indgået lønftaler (cheflønaftalen), der fastlægger lønnen for visse ledere og chefer, samt aftaler om kontraktansættelse, der danner rammen for konkrete forhandlinger om løn- og andre ansættelsesvilkår for visse leder- og chefstillinger.

På KTO-niveau er der en rammeaftale om åremålsansættelse, der hovedsagelig retter sig mod chefer. Ved de seneste overenskomstforhandlinger er mulighederne for åremålsansættelse blevet udvidet og pensionsbestemmelserne forbedret.

Herudover har KTO's involvering i lederområdet primært været et personalepolitisk

fokus. Blandt andet kan nævnes Væksthus for Ledelse, der er etableret i et samarbejde mellem KL, Danske Regioner og KTO med det formål at udvikle og eksponere offentlig ledelse. Hjemmesiden lederweb.dk er en del af Væksthus for Ledelse.

Hvorvidt der i forhold til ledere og chefer er yderligere særlige problemstillinger inden for fx områderne VEU, seniorpolitik, ligestilling, resultatløns og trivsel er et åbent spørgsmål, men det kan konstateres, at der visse steder – især i staten - arbejdes meget med særlige lønftaler for chefer, der er knyttet op på opfyldelse af resultater og mål. Ligestillingsperspektivet kunne ses i lyset af, at forholdsmæssigt få kvinder ansættes som chefer i kommuner og regioner.

Det kan derfor overvejes, om der skal stilles tværgående krav ved OK-08 for chefer og ledere inden for det personalepolitiske område generelt, herunder væksthus for ledelse, eller indenfor mere specifikke emneområder som fx VEU, seniorpolitik, ligestilling, resultatløns og trivsel.

## Socialt kapitel

### **Skal der ved OK-08 stilles krav i forhold til rammeaftalen om socialt kapitel, fx at forhandlingsforholdene vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for fleksjobansatte styrkes?**

I forhold til socialt kapitel har der nu i flere år eksisteret en rammeaftale indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter, som danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat erhvervssevne. Det gælder både overordnede drøftelser i kommunernes og regionernes øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg og konkrete forhandlinger og aftale-

indgåelse ved oprettelsen af job til førnævnte personer.

Ved OK-05 blev forhold vedrørende socialt kapitel forhandlet ved de enkelte overenskomstborde. På blandt andet FOA's og 3F's områder betød det, at der blev aftalt nogle yderligere vilkår for ansatte i fleksjob, der styrker de lokale forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår mv., idet eventuelle uoverensstemmelser om lønnen i fleksjob nu kan begæres genforhandlet med deltagelse af de centrale overenskomstparter<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Generelt i forhold til lønfastsættelsen for ansatte i fleksjob gælder, at såfremt der ikke kan opnås enighed med den forhandlingsberettigede organisation, kan arbejdsgiveren fastsætte lønnen, dog minimum som grundløn eller begyndelsesløn.

Indtil 1. juli 2006 skulle kommunen (som myndighed) altid give tilbud om fleksjob på fuld tid. Med aftalen om justering af fleksjobordningen er reglerne, for allerede deltidsansattes mulighed for at modtage tilbud om et fleksjob på fuld tid blevet skærpet. Denne ændring vil eventuelt

kunne give behov for en styrkelse af de lokale forhandlinger om aflønning i fleksjob, idet allerede deltidsansatte ved overgang til fleksjob ikke længere er sikret aflønning svarende til fuld tid, men alene er sikret grundløn/begyndelsesløn i en deltidsstilling.

## Resultatløn

### **Hvilke ændringer kan overvejes i rammeaftalen om resultatløn?**

I forbindelse med lanceringen af kvalitetsreformen har muligheden for at anvende resultatløn været fremhævet af regeringen. Det må forventes, at de kommunale og regionale arbejdsgivere ved OK-08 vil have større fokus på anvendelse af resultatlønsaftaler end hidtil.

Resultatløn kan udmøntes i henhold til en rammeaftale indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter. Resultatløn kan udmøntes såvel i forbindelse med en kvantitativ effektivisering som en kvalitativ effektivisering. Aftale om resultatløn indgås mellem de lokale parter i den enkelte kommune/region. Af aftalen fremgår, at resultatløn kan udmøntes som varige lønforbedringer, midlertidige lønforbedringer, engangsbeløb mv. Endvidere fremgår, at engangsbeløb og tillæg er ikke-pensionsgivende med mindre andet er bestemt i resultatlønsaftalen.

Resultatløn er hidtil blevet anvendt i meget begrænset omfang i regioner og kommuner. Pt. anvendes under en ½ % af den samlede lønsum til resultatløn.

Den hidtidige begrænsede anvendelse af resultatlønsaftaler i kommuner og regioner kan sandsynligvis ikke ses på baggrund af en generel eller principiel modstand af anvendelse af resultatlønsaftaler, men skyldes bl.a.:

- at det på en række arbejdsområder på det kommune og regionale område er meget vanskelig at måle kvaliteten på en sådan måde, at den kan omsættes til lønkroner. Det kræver i hvert fald en meget stor forberedelse og præcision, hvis resultatlønsaftaler skal give mening,
- at offentlige institutioner typisk er budgetstyret og ikke som de private virksomheder overskudsgivende. Muligheden for at yde resultatløn uden for de fastsatte budgetrammer er derfor begrænsede, og
- at resultatløn finansieres af midlerne til lokal løndannelse, og indgår i udmøntningsgarantien. Resultatløn vil derfor i sin nuværende udformning i mange tilfælde alene medvirke til en omflytning mellem de eksisterende løndelev - fra kvalifikationsløn og funktionsløn.

Det kan overvejes, at man i resultatlønsaftalen i lighed med aftalerne om lokal løndannelse præciserer, at alle former for lønudmøntning er pensionsgivende. Når stadig flere løndelev de seneste år er blevet pensionsgivende forekommer det ulogisk, at fastholde, at resultatløn i udgangspunktet ikke er pensionsgivende.

En anden ændring, der kan drøftes, er, at resultatlønsaftaler ikke indgår i en eventuel udmøntningsgaranti i lokal løndannelse. Herved vil det være mere klart, at resultatlønsaftaler gives ud over funktions- og kvalifikationsløn.

Det kan endvidere diskuteres, om man skaber en hjemmel i resultatlønsaftalen til, at man på centralt niveau kan aftale resultatlønsprojekter, der omfatter større grupper, fx indgået som led i organisationernes forhandlinger. Det kan også overvejes, at det kan aftales, at de ikke indgår i opgørelsen af lønudviklingen for de kommunalt og regionalt ansatte således, at de ikke indgår i lønsammenligningen, der ligger til grund for

udmøntning fra reguleringsordningen. Herved skabes en mulighed for, at man på det kommunale og regionale arbejdsmarked kan flytte lønrelationerne i forbindelse med resultatlønsprojekter i forhold til det private arbejdsmarked uden, at det påvirker udmøntning fra reguleringsordningen og dermed lønnen for øvrige kommunalt og regionalt ansatte, jf. også temaet om ligestilling.

## Krav i relation til kommunalreformen

### ***Skal der rejses krav om mere tryghed for de ansatte?***

Kommunalreformen kan betyde større usikkerhed for de ansatte i forhold til, hvad den nærmeste fremtid vil bringe. Vil der som følge af reformen komme en periode med øget usikkerhed for den enkelte medarbejder, idet de kommunale arbejdsgivere vil have fokus på personalereduktioner? Og vil disse personalereduktioner alene kunne klares ved naturlig afgang?

Det kan diskuteres, om der er behov for, at stille krav om særlige tryghedsskabende initiativer for de ansatte, fx i form af en skærpet indsats for kompetenceudvikling af medarbejdere der omfattet af omstruktureringer, nedskæringer osv., således at medarbejderne ved personalereduktion får reel mulighed for, at kvalificere sig til at varetage andre arbejdsopgaver i kommunen/regionen. Ligeledes kan overvejes krav om etablering af en jobbank i hver kommune/region og/eller krav om, at naturlig afgang anvendes i videst muligt omfang.

### ***Skal der rejses krav om indførelse af en aftale om flyttegødtgørelse?***

På det (amts)kommunale område har der ikke hidtil været aftaler om godtgørelse af merudgifter for personale, der forflyttes eller forfremmes.

CFU og Finansministeriet har indgået aftale om flyttegødtgørelse for at godtgøre merudgifter ved forflyttelse af tjenestested inden for staten, der på en række forvaltningsområder har geografisk store ansættelsesområder. Denne aftale gælder samtidig for en lang række af de statslige overenskomster.

Aftalen omfatter godtgørelse, når flytningen er forårsaget af forflyttelsen, og såfremt flytningen bringer medarbejderens bopæl væsentligt nærmere til det nye arbejdssted.

Som følge af, at der med kommunalreformen for mange ansatte indføres større ansættelsesområder med store afstande, specielt på det regionale område, kan der være behov for at indføre en tilsvarende aftale på KTO's område.

## Andre emner

### ***Skal der rejses andre tværgående krav?***

Det kan konstateres, at der – udover de temaer der er omtalt i dette oplæg - ved de seneste tre overenskomstforhandlinger har

været stillet KTO-krav i relation til en række andre temaer, fx ansættelsesbreve, specifikation af lønsedler, feriefridage, forbedrede regler ved afskedigelse, omsorgsdage og forbedrede pensionsbestemmelser.



## Organisationernes forhandlinger

### Organisationernes forhandlinger - OK-05

Ved OK-05 forhandlede de enkelte forbund selv rammerne for lokale lønmodeller (lokal løndannelse). Endvidere fik organisationerne mulighed for at forhandle flere emner end tidligere, fx aftale om kompetenceudvikling, rammeaftale om seniorpolitik og ferieaftalen.

OK-05 betød også et brud med den hidtidige praksis, hvor størrelsen af puljemidler til organisationernes forhandlinger til særskilte (løn)projekter mv. blev aftalt ved KTO-bordet. Ved OK-05 forhandlede de enkelte organisationer selv organisationsmidlernes størrelse.

Ud over forbedringer i centralt aftalte lønforløb, pension og arbejdstid, som traditionelt har været emner forhandlet af organisationerne, blev der i organisationernes forhandlinger ved OK-05 opnået en række aftaleresultater inden for blandt andet følgende områder:

- Forskellige lønmodeller i den lokale løndannelse
- Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse på 1,5 % for bl.a. tandlæger og grupper inden for FOA og 3F.
- Aftale om individuel kompetenceudviklingsplan for bl.a. kontorpersonale.
- Ret til fra det fyldte 55. år at vælge mellem en ekstra uges ferie eller forøgelse af pensionsprocenten for pædagogmedhjælpere.
- Socialt kapitel – udvidet adgang til at forhandle om løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med fleksjob for bl.a. grupper inden for FOA og 3F.

### Organisationernes forhandlinger - OK-08

Med baggrund i den klare opbakning til, at den omvendte forhandlingsmodel også anvendes for forhandlingerne i 2008, og med baggrund i de gode erfaringer i 2005 er det vurderingen, at organisationerne ved OK-08 vil forhandle krav inden for nogenlunde tilsvarende rammer som ved OK-05.

Der er således i KTO's forhandlingsudvalg enighed om, at den snitflade, der blev fundet frem til ved OK-05 for emner ved KTO-bordet og emner ved organisationernes forhandlinger, vil være KTO's udgangspunkt i drøftelserne om køreplansaftaler med de kommunale og regionale arbejdsgivere. Den endelige snitflade forventes – som ved OK-05 – først at foreligge umiddelbart før kravsudvekslingen, det vil sige i september 2007.

I forhandlingsudvalget er der desuden enighed om, at det også ved OK-08 indgår i forhandlingsaftalen, at ”ingen organisation efterlades på perronen”, det vil sige, at alle organisationer skal i mål med et tilfredsstillende resultat. Endelig vil det også fremgå, at der i KTO, bl.a. i bestyrelsens sekretariatsudvalg, vil ske en koordinering af organisationernes forhandlinger.

I afsnittet om forhandlingstemaet løn er der omtalt en række overvejelser i relation til prioriteringen mellem generelle lønstigninger, organisationsrettede (løn)projekter og lokal løndannel-

se. Disse overvejelser må forventes at komme til at indgå som én af flere centrale overvejelser i forberedelserne af organisationernes forhandlinger.

En anden central overvejelse er rettet mod indholdet i de organisationsspecifikke krav, fx om overenskomstmidler skal anvendes til forbedring af lønforløb, pension, den særlige feriegodtgørelse eller andre formål.

Endelig må erfaringerne med og holdningen til den lokale løndannelse også forventes at indgå som et centralt element i organisationernes forberedelser.

Nedenfor er angivet nogle få bud på emner, det kan være relevant at overveje i forberedelsen af organisationsforhandlingerne. Der er alene omtalt emner, som kan forventes at berøre flere organisationer.

## Diskussion

## Overvejelser om krav

### ***Overvejelser om samforhandlinger med andre organisationer?***

Ved OK-05 forhandlede næsten alle organisationer ét eller flere krav i fællesskaber med andre organisationer, herunder særligt i forhandlingerne om lokale lønmodeller. Undervejs drøftedes problemstillinger, som gik igen ved flere organisationsforhandlinger. Som et led i forberedelsen af organisationernes forhandlinger kan det derfor være relevant at overveje, om der er emner, som med fordel fortsat kan forhandles sammen med andre organisationer, eller om der er behov for samforhandlinger om nye emner.

### ***Lokal løndannelse – er kursen sat rigtigt?***

I afsnittet om forhandlingstemaet løn er det beskrevet, at erfaringerne med lokal løndannelse for 2006 ikke er særligt positive, og at erfaringerne med de lokale forhandlinger i 2007 vil påvirke organisationernes holdning til, hvor meget og hvordan midler skal afsættes ved OK-08.

I overvejelserne herom kan også indgå en drøftelse af, hvorledes man ved OK-08 forholder sig til finansieringsmodellen ved OK-05, hvor organisationer, der afsatte flere midler til lokal løndannelse, fik afsat flere midler samlet set, mens grupper, der

afsatte færre midler, havde en lidt mindre ramme.

En anden principiel diskussion til overvejelse er, om lokal løn i fremtiden alene skal ses som et supplement til den centrale løndannelse. Det offentlige arbejdsmarked er politisk- og budgetstyrede enheder, hvor fx det store budgetpres i regioner og kommuner gør det umuligt at opnå en lønglidning, som kendes fra det private arbejdsmarked. Et synspunkt i drøftelsen kan derfor være, at et niveau, hvor lokal løndannelse udgør en overskuelig andel, fx ca. 10 % af løndannelsen, er "det rigtige niveau" i erkendelse af, at der er forskellige vilkår for lokal løndannelse på henholdsvis det offentlige og det private område.

En tredje diskussion er, om garantiordningerne i lokal løn fungerer efter hensigten. I relation til aftalen om udmøntningsgaranti kan en overvejelse være, om udmøntningsgarantien har den rette udformning, fx kan det overvejes, om aftaler om resultatløns eller for ledergrupper skal holdes uden for udmøntningsgarantien, om at tilbageløbsmidler kommer til at indgå i garantien, eller om udmøntningsgarantien helt skal opsiges for enkelte garantilønsgrupper. Ved OK-05 førte de organisationer, der var repræsenteret i KTO-FS, for-

handlinger på vegne af alle de berørte organisationer om aftalerne om udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti.

***Kan/skal forhandlingerne bringes tættere på medlemmerne?***

Nogle argumenterer for, at en måde at bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne fx kan være, at den enkelte får ret til at vælge mellem forskellige elementer i overenskomsten, fx et valg mellem løn, pension eller frihed. Indførelse af valgmuligheder giver den ansatte mulighed for at tilpasse valget i forhold til forskellige livsfaser. Andre argumenterer imod sådanne valgfrihedsordninger blandt andet ud fra, at valgfrihed kan have en kønsmæssig skæv effekt, idet kvinder typisk vil vælge frihed, mens mænd typisk vil vælge løn eller pension. Andre peger på, at det kollektive pres over for arbejdsgiverne for gennemførelse af krav, fx krav om højere løn, kan svækkes, hvis de ansatte i stedet vælger frihed og vice versa.

***Bedre muligheder for lokal aftaleindgåelse?***

De lokale parter har allerede i dag på en række områder mulighed for at indgå aftaler, der er tilpasset de lokale forhold. Ved OK-08 skal der for første gang forhandles inden for rammerne af en ny kommunalstruktur med større kommuner og 5 nye regioner. Det kan ikke udelukkes, at der med den nye struktur vil komme et pres over tid for at bringe dele af forhandlingsstoffet tættere på arbejdspladserne.

I den forbindelse kan det indgå som en overvejelse, om der er behov for at styrke de lokale parters muligheder for håndtering af rets- og interessetvister. Aftalerne om lokal løndannelse indeholder i dag regler for håndtering af lokale interessetvister. Kan dette system anvendes på andre områder, eller er der brug for andre former for konfliktløsningsmekanismer, fx konfliktmægling? På industriens område blev der i 2004 skabt mulighed for såkaldte konflikt-

løsningsmøder, hvor centrale organisationsrepræsentanter kan trækkes ind, hvis der er risiko for arbejdsuro.

***Er der behov for at drøfte andre emner?***

Det kan overvejes, om der er behov for at drøfte andre emner sammen med andre organisationer.



## Forhandlingsmodellen for OK-08

### Forhandlingsmodellen ved OK-05

Plads til at indgå organisationsrettede lønmodeller, der matcher medlemmernes konkrete behov, øget rum til de organisationsrettede forhandlinger, bevarelse af fællesskabets styrke, og ændring af forhandlingsrækkefølgen så organisationsforhandlingerne indledtes før de generelle forhandlinger. Det var hovedelementerne i forhandlingsmodellen for OK-05.

Baggrunden for i det hele taget at ændre forhandlingsmodellen ved OK-05, udsprang som bekendt af erfaringerne fra OK-02. Her viste der sig et behov for:

- Større rummelighed for den enkelte organisations ønsker indenfor fællesskabet,
- fælles fortolkning af de krav vi fremsætter, og
- præcisering af, hvad der er konfliktudløsende krav i fællesskabet.

Ved OK-05 blev der opnået et forhandlingsresultat, som var et udtryk for en mere konstruktiv balance mellem forhandlingstemaerne ved henholdsvis KTO-forhandlingerne og organisationernes forhandlinger.

KTO blev således både anvendt som sikkerhedsnet – fx via generelle lønstigninger, reguleringsordningen og løngarantien i forbindelse kommunalreformen - og som murbrækker – fx via pension under barsel og på stressområdet. Samtidig åbnede forhandlingsmodellen op for en række organisationsrettede gennembrud – fx forskellige lønmodeller, udmøntningsgarantier, forhøjelse af den særlige feriegødtgørelse mv.

KTO's forhandlingsudvalg har på den baggrund ført drøftelserne af forhandlingsmodellen for OK-08 med udgangspunkt i forhandlingsmodellen fra OK-05.

### Forhandlingsmodellen for OK-08 i støbeskeen

På KTO's repræsentantskabsmøde den 19. december 2006 blev der orienteret nærmere om skitsen til forhandlingsmodellen for OK-08, og der blev vedtaget forslag til ændring af vedtægterne mv., som indebærer, at udarbejdelsen af en forhandlingsaftale formelt set nu er skrevet ind i KTO's vedtægter, at konsekvenserne, såfremt en organisation ikke ønsker at underskrive forhandlingsaftalen, er klart beskrevet, og endelig at repræsentantskabet har besluttet, at pålægge KTO's medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Forhandlingsudvalget udarbejder nu på den baggrund en forhandlingsaftale for OK-08, som efter godkendelse i KTO's bestyrelse udsendes til organisationernes underskrift i juni måned.

Foruden forhandlingsaftalen konkretiseres forhandlingsmodellen for OK-08 også i køreplansaftaler med henholdsvis KL og Regionernes Lønnings- og Takstnavn (RLTN).

Forhandlingerne med KL og RLTN om køreplansaftalerne forventes afsluttet i løbet af april/maj måned.

Der er i KTO's forhandlingsudvalg enighed om, at forhandlingsmodellen for OK-08 alene gælder ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008.

## 2 forhandlingsdelegationer

Ved OK-08 vil KL og RLTN ikke udgøre en fælles forhandlingsdelegation på arbejdsgiversiden ved de generelle forhandlinger.

I KTO er det derfor besluttet, at forhandlingerne ved OK-08 skal føres af 2 forhandlingsdelegationer – én på KL-området og én i forhold til det regionale område, men også at forhandlingerne foregår under én samlet KTO-paraply.

I nedenstående skema er arbejdsdelingen mellem de 2 forhandlingsdelegationer og KTO's forhandlingsudvalg kort skitseret, idet det nærmere indhold i forhold til en række af arbejdsopgaverne er nærmere beskrevet i det følgende.

2 forhandlingsdelegationer	KTO's forhandlingsudvalg
<ul style="list-style-type: none"><li>• De 2 forhandlingsdelegationer fører forhandlingerne med henholdsvis KL og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.</li><li>• Delegationerne træder i funktion efter kravsudvekslingen med arbejdsgiverne.</li><li>• Nedsættelsen sker efter følgende fordelingsnøgle: KL-området: 4 (DKK), 3 (FTF-K) og 1 (AC). Regionernes Lønnings- og Takstnævn: 4 (DKK), 1 (FTF-K) og 2 (AC).</li><li>• KTO's formand er repræsenteret i delegationerne og er formand herfor.</li><li>• Delegationerne indstiller forhandlingsresultater til forhandlingsudvalgets godkendelse.</li><li>• Valggrupperne har vetoret i begge delegationer.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fastlægger og indstiller KTO's krav til bestyrelsen, som herefter indstiller disse til godkendelse i repræsentantskabet.</li><li>• Udarbejder forhandlingsaftalen.</li><li>• Koordinerer forhandlingerne på tværs af arbejdsgiverområder.</li><li>• Fastlægger evt. nye konfliktudløsende krav efter forhandlingerne er påbegyndt, herunder også konfliktudløsende pejlemærker i helt særlige tilfælde, som kun gælder det ene af arbejdsgiverområderne.</li><li>• Fastlægger konfliktstrategien, herunder vurderer, hvorvidt de konfliktudløsende pejlemærker er opfyldt.</li><li>• Indstiller et forhandlingsresultat til godkendelse i bestyrelsen, som herefter indstiller disse til godkendelse i repræsentantskabet.</li><li>• Valggrupperne har vetoret.</li></ul>

## En forhandlingsaftale

Forhandlingsudvalget har besluttet, at der udarbejdes én forhandlingsaftale for OK-08 for såvel det kommunale som regionale område. Forhandlingsaftalen for OK-08 bygger videre på forhandlingsaftalen fra OK-05.

Ligesom ved OK-05 er målsætningen for forhandlingsaftalen, der også er blevet betegnet som et ”politisk håndslag”, at skabe de bedste muligheder for, at alle organisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, incl. et KTO-forlig, der kan opnås tilslutning til. Det politiske håndslag i forhandlingsaftalen indebærer på tilsvarende vis som ved OK-05, at ingen organisation bliver efterladt ”på perronen når toget kører”. Der er også en fælles politisk forståelse af, at den omvendte forhandlingsmodel indebærer, at der i organisationernes forhandlinger skal være et spillerum for forskellige resultater. Det blev ved OK-05 også betegnet som organisationernes ”kontrollerede frirum”.

Reallønssikring og bevarelse af en reguleringsordning vil i forhandlingsaftalen for OK-08 blive fastlagt som konfliktudløsende pejlemærker. Forhandlingsforløbet kan i ekstraordinære tilfælde give anledning til, at forhandlingsudvalget kan udtage yderligere konfliktudløsende krav/modkrav. Disse krav kan i visse situationer være rettet mod det ene af forhandlingsområderne.

Bestemmelser i forhandlingsaftalen for OK-08 om betingelser for et forlig vil blive identiske med forhandlingsaftalen fra OK-05. Det er således præciseret, at et flertal skal kunne sige ja til et forhandlingsresultat uden, at et mindretal kan blokere. Tilsvarende skal et flertal ikke kunne tvinge et mindretal til et KTO-forlig. Disse bestemmelser skal være med til på ny at undgå, at hele KTO-området igen havner i forligsinstitutionen. Den enkelte organisation har som hidtil mulighed for selvstændigt at tage stilling til, om den vil tilslutte sig eller afvise forhandlingsresultatet.

I forhandlingsaftalen vil det endvidere blive præciseret, at såfremt de konfliktudløsende pejlemærker udløser en konflikt, skal der være en koordineret og forpligtende konfliktforberedelse.

Generelt vil det gælde, at iværksættelse af en konflikt med baggrund i de konfliktudløsende pejlemærker besluttet af forhandlingsudvalget. Iværksættelse af konflikt med baggrund i andre årsager besluttet af repræsentantskabet.

Den nærmere konfliktstrategi fastlægges af forhandlingsudvalget, og under hensyn til bl.a. de konkrete konflikttemaer, og hvor en konflikt kan ramme mest effektivt.

Endvidere vil forhandlingsaftalen komme til at indeholde bestemmelser om ret til udtrædelse, indtil et KTO-forlig indgås.

Endelig vil det i forhandlingsaftalen blive fastlagt, som ved OK-05, at der skal ske en koordinering i KTO af organisationernes forhandlinger. Formålet med koordineringen er dels at give organisationerne mulighed for at drøfte status på forhandlingerne på tværs af organisationerne, herunder hjælpe og inspirere organisationerne imellem. Koordineringen vil som ved OK-05 finde sted blandt de organisationer i bestyrelsens sekretariatsudvalg (KTO-BS), som har underskrevet forhandlingsaftalen.

Såfremt en organisation ikke underskriver forhandlingsaftalen eller alene ønsker at underskrive forhandlingsaftalen med forbehold er konsekvensen, at den pågældende organisation selv skal føre sine forhandlinger om samtlige vilkår mv.

## Køreplansaftalerne

Der vil ved OK-08 både skulle indgås én køreplansaftale med KL og én køreplansaftale med RLTN.

I køreplansaftalerne fastlægges bl.a. snitfladerne mellem, hvad der skal forhandles af henholdsvis KTO og organisationer, tidspunkt for indledning og afslutning af såvel de generelle, som organisationsforhandlingerne, muligheder for at flytte emner mellem forhandlingsborde mv.

Nedenfor er skitseret den nærmere tidsplan og procedure i køreplansaftalen fra OK-05.

Elementer i køreplansaftalen ved OK-05 – fx	
Tidsplan	<ul style="list-style-type: none"><li>• De generelle forhandlinger blev indledt den 3. december 2004. Forhandlingerne blev tilrettelagt således, at de kunne afsluttes senest den 18. februar 2005.</li><li>• Organisationsforhandlingerne blev indledt den 8. oktober 2004 og skulle afsluttes senest den 28. februar 2005.</li><li>• Kravene skulle udveksles senest den 5. oktober 2004</li></ul>
Procedure	<ul style="list-style-type: none"><li>• Samme krav kan ikke forhandles både af KTO og ved organisationernes forhandlinger. I køreplansaftalen er fastlagt en forhandlingsmæssig snitflade mellem KTO og organisationerne, jf. nedenfor.</li><li>• Aftalen om ny løndannelse blev opsagt som en KTO-aftale.</li><li>• Mulighed for efter aftale mellem parterne, at overflytte emner mellem det generelle forhandlingsbord og organisationernes forhandlingsborde. Dog mulighed for ensidigt at beslutte at overføre forhandlingerne om ny løn til KTO-bordet ved det første møde i januar mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.</li></ul>

Forhandlingsudvalget vil i forbindelse med forhandlingerne om køreplansaftalerne med KL og RLTN arbejde efter, at tidsfristerne, afslutningen af forhandlingerne osv. i de to køreplansaftaler kommer til at ligge så tæt op ad hinanden som muligt.

Forhandlingsudvalget vil i den forbindelse tage udgangspunkt i tidsplanen fra OK-05, således at organisationsforhandlingerne vil blive indledt primo oktober. Planen er, at de generelle forhandlinger formelt set bliver indledt i oktober i form af en præsentation af kravene. Planen er, at de generelle forhandlinger ligesom ved OK-05 reelt først indledes i december måned.



Forhandlingsudvalget har tidligere meddelt organisationerne, at fristen for indsendelse af organisationernes forslag til generelle krav til KTO er den 10. september 2007.

Forhandlingsudvalget vil drøfte, om der skal være én eller eventuelt flere aftaler, der skal være mulighed for ensidigt at kunne "flytte" fra organisationernes borde til KTO og omvendt undervejs i forhandlingerne.

I nedenstående er skitseret, hvorledes den forhandlingsmæssige snitflade, mellem hvad der forhandles af KTO henholdsvis af organisationerne, så ud ved OK-05. I skemaet er KTO-aftalerne endvidere opdelt efter, hvorvidt de blev "placeret" på henholdsvis KTO's forhandlingsbord eller på organisationernes borde, ved indgåelse af køreplansaftalen i maj 2004 eller i september 2004, hvor en endelig afklaring af de KTO-aftaler, der ikke kunne "placeres" i maj måned 2004, skulle foreligge.

Forhandlingsmæssig snitflade ved OK-05 mellem KTO og organisationerne		
	KTO	Organisationerne
Maj 2004	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generelle lønstigninger</li><li>• Reguleringsordningen</li><li>• EU-implementering</li><li>• Periodelængde</li><li>• Generelle bestemmelser for tjenestemænd</li><li>• Andre temaer, herunder forbeholdskrav</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kompetenceudviklingsaftalen</li><li>• Senioraftalen</li><li>• Konstitutionsaftalen</li><li>• Tjenestefrihedsaftalen (til afgrænset formål)</li><li>• Rammeaftalen om deltid</li><li>• Beskæftigelsesanciennitetsaftalen</li><li>• Rammeaftalen om supplerende pension</li><li>• Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler</li><li>• Rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster</li><li>• Udliciteringsprotokollatet</li><li>• Godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel</li><li>• Decentral løn</li><li>• Aftale om konvertering af ulempetillæg</li><li>• Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet</li><li>• Aftale om tidsbegrænset ansættelse</li><li>• Bestemmelser om elever</li><li>• Aftaler om lønberegning/-fradrag</li></ul>

Forhandlingsmæssig snitflade ved OK-05 mellem KTO og organisationerne		
	KTO	Organisationerne
September 2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftale om ansættelsesbrev</li> <li>• Åremålsaftalen</li> <li>• Opsamlingsordningen</li> <li>• Gruppeliv</li> <li>• Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde</li> <li>• Barselsaftalen</li> <li>• Retstviftaftalen</li> <li>• TR/SU og MED-aftalen med tilhørende protokollater</li> <li>• Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter</li> <li>• Protokollat om generelle ansættelsesvilkår</li> <li>• Protokollat om frigivelse af lønstigninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialt kapitel mv.</li> <li>• Resultatlønsaftalen</li> <li>• Ferieaftalen</li> <li>• Merarbejdsaftalen for tjenestemænd</li> <li>• Mulighed for at aftale udvidet løndækning under barsel (KTO's barselsaftale)</li> </ul>

Det er forhandlingsudvalgets opfattelse, at udgangspunktet for forhandlingerne vil være den snitflade, der blev anvendt ved OK-05, idet der kan være enkelte aftaler, der skal byttes om.

Den endelige fastlæggelse af snitfladen mellem, hvilke aftaler der forhandles af organisationerne, og hvilke der forhandles af KTO, vil efter forhandlingsudvalgets forventninger på tilsvarende vis som ved OK-05 først kunne ligge endelig klar i løbet af september måned, når organisationernes ønsker til generelle krav er indsendt til KTO.

Køreplansaftalen ved OK-05 indebar, at organisationerne har mulighed for at tilkøbe og afkøbe rettigheder mv. i tilknytning til de aftaler, der er placeret ved organisationernes forhandlinger.

Ved OK-05 blev KTO's barselsaftale "klippet op", således at aftalen lå på KTO's bord, men at der var mulighed for ved organisationernes borde at forhandle en udvidet løndækning under barsel. Ved OK-05 blev der ikke indgået aftale om en udvidet løndækning.

Det er forhandlingsudvalgets opfattelse, at mulighederne for at opklippe og afkøbe KTO-aftaler på tilsvarende vis skal være til stede ved OK-08, idet det ikke skal være KTO, der som udgangspunkt hindrer organisationerne i at rejse krav, som ikke ønskes rejst ved det generelle bord. I køreplansaftalerne skal i givet fald præciseres, hvilke KTO-aftaler der skal være mulighed for at "opklippe".

Ved OK-05 blev der ikke indgået aftaler, som indebar afkøb af rettigheder i KTO-aftaler. I tilknytning hertil er det forhandlingsudvalgets opfattelse, at der af hensyn til andre organisationers interesser, er en ikke definerbar politisk grænse for, hvilke rettigheder/vilkår den enkelte organisation kan afkøbe – fx er det politisk uacceptabel, hvis en organisation med et flertal af mandlige medlemmer afkøber rettigheder om løn under barsel til fordel for andre vilkårsforbedringer.

## Ekstern koordinering

I forhold til koordineringen med Sundhedskartellet er det forhandlingsudvalgets opfattelse, at den linie, der blev fastlagt ved OK-05, skal fortsættes. Udgangspunktet for koordineringen på KTO-niveau vil være på det arbejdspladsrettede område. Organisationerne vil herudover i tilrettelæggelsen af deres egne forhandlinger, selv skulle tage stilling til eventuel koordinering med Sundhedskartellet.

I forhandlingsudvalget er der enighed om, at der, blandt andet som modsvar på arbejdsgiver-sidens koordinering, skal ske en styrket koordinering mellem CFU og KTO i praksis. Forhandlingsudvalget vil med CFU nærmere drøfte, hvorledes denne koordinering i praksis kan håndteres.