

De generelle KTO-aftaler



KTO-håndbog

**Til brug
ved OK-05**

KTO

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Afsnit 1. Generelle lønftaler	7
Lønjusteringsaftaler, - lønsystem.....	7
Lønberegning/lønfradrag	11
Frigivelse af lønstigninger.....	13
Reguleringsordningen.....	15
Afsnit 2. Arbejdstid, ferie og særydelser	17
Decentrale arbejdstidsaftaler	17
Tilrettelæggelse af arbejdstid.....	19
Deltidsbestemmelser	21
Ferie og feriefridage.....	23
Særydelser	27
Afsnit 3. Ny løndannelse og decentrale løninstrumenter	29
Ny løndannelse mv.	29
Åremålsansættelse	37
Beskæftigelsesanciennitet	41
Ulempetillæg	43
Aftale om funktionsvederlag	45
Afsnit 4. Puljer	47
Puljer.....	47
Afsnit 5. Tjenestemænd	51
Tjenestemandregulativer og -hovedaftale.....	51
Klassificering.....	53
Løn under suspension mv.	55
Merarbejde.....	57
Prøveansættelse.....	59
Afsnit 6. Pensionsspørgsmål og fratrædelsesgodtgørelse	61
Pensionsregulativer	61
Gruppelivsforsikring	65
Arbejdsmarkedspension mv.	67
Supplerende pension.....	71
Afsnit 7. Personalepolitiske aftaler	73
Seniorpolitik	73
Socialt kapitel.....	77

Udviklingsmæssige aktiviteter	81
Kompetenceudvikling.....	85
Tele- og hjemmearbejde	87
Afsnit 8. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsregler	89
Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse.....	89
AKUT-fond	95
Partsuddannelse af TR m.fl.	99
Omstilling og udlicitering	101
Mobning og seksuel chikane	103
Afsnit 9. Ansættelsesvilkår generelt	105
Generelle ansættelsesvilkår	105
Fravær af familiemæssige årsager	107
Barselsfonde.....	113
Tidsbegrænset ansættelse	115
Ansættelsesbreve	117
Tryghed.....	119
Tjenesterejser	121
Tjenestefrihed	123
Aftale om implementering af EU-direktiver	125
Virksomhedsoverenskomster	127
Retstviftaftale	129
Afsnit 10. Elever	131
Aflønning af elever.....	131
Stikordsregister.....	133
Bilag 1. Oversigt over KTO-forligene 1987 – 2002, opdelt i emner.....	137
Bilag 2. Økonomien i KTO-forligene 1989 – 2002.....	147
Bilag 3. Oversigt over kontaktpersoner i KTO.....	149

Forord

Forhandlingerne skal bringes tættere på medlemmerne. Det er den overordnede overskrift for en ny forhandlingsform i KTO.

Medlemmerne i centrum er målsætningen, og det skal opnås ved, at den enkelte organisation får større indflydelse på og ansvar for overenskomstfornyelsen samtidig med, at den fælles styrke på lønmodtagersiden fastholdes ved en fælles optræden på centrale områder. Det er også blevet kaldt "at vende forhandlingerne på hovedet". Det betyder, at de enkelte organisationer indleder og så vidt muligt afslutter deres forhandlinger, før de tværgående KTO-forhandlinger går i gang.

Alle emner, der indgår i et samlet resultat – bortset fra de konfliktudløsende pejlemærker og eventuelt andre tværgående emner – kan i KTO's model for OK-05 principielt forhandles af den enkelte organisation. Det betyder dermed også, at der er en større mulig vifte af forhandlings-emner for organisationerne end tidligere. Det rejser behovet for en status på en lang række temaer, der traditionelt har været forhandlet ved KTO-bordet. Det bliver i den sammenhæng væsentligt at videregive en viden om, hvad der har været forhandlet ved tidligere overenskomst-fornyelser, hvilke modkrav der blev stillet, og hvad der blev afvist således, at de enkelte organisationer er klar over, hvilke problemstillinger de enkelte temaer tidligere har rummet, og muligvis fortsat rummer.

KTO's skitse for forhandlingerne ved OK-05 blev forelagt KTO's repræsentantskab, som tilsluttede sig modellen på mødet den 18. december 2003. Skitsen findes på KTO's hjemmeside, hvortil der henvises.

Modellen er blevet præsenteret for de (amts)kommunale arbejdsgivere, som på et møde mellem forhandlingsdelegationerne den 20. februar 2004 er kommet med en tilbagemelding på modellen i form af en præsentation af deres model for forhandlingerne ved OK-05. En endelig afklaring af hvilke fælles opgaver, der indgår i KTO-forhandlingerne, forventes at foreligge, når der indgås køreplaner for organisationernes forhandlinger og KTO-forhandlingerne i 2. kvartal 2004.

Som en hjælp for organisationerne ved planlægningen af organisationernes forhandlinger har KTO's forhandlingsudvalg besluttet at udgive denne håndbog.

Håndbogen indeholder en omtale af samtlige KTO-aftaler. I denne omtale er bl.a. angivet de gældende hovedbestemmelser, gennemførte ændringer og afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02.

For god ordens skyld bemærkes, at håndbogens beskrivelser ikke ændrer på retsstillingen i forhold til de generelle aftaler. Det er prioriteret at fremstille temaerne i en kortfattet og overskuelig form. Håndbogens tekst kan derfor ikke anvendes som fortolkningsbidrag eller på anden måde bruges i retstvister, men alene som et redskab til at KTO's medlemsorganisationer kan orientere sig i de generelle KTO-aftaler.

Håndbogen er forsynet med et stikordsregister samt med bilag om henholdsvis en oversigt over KTO-forligene 1987 – 2002, økonomien i KTO-forligene 1989 – 2002 samt en oversigt over kontaktpersoner i KTO vedr. de forskellige emner.

Efter hvert af de omtalte aftaleemner er anført hvilke generelle aftaler og kommenterede KTO-aftaler, som den foregående håndbogstekst dækker.

På KTO's hjemmeside www.kto.dk er håndbogsteksten anført i 10 adskilte hovedafsnit. Ved siden af tekstafsnittet er der placeret direkte links til de generelle aftaler og kommenterede KTO-aftaler, der knytter sig til hvert hovedafsnit. Det er således umiddelbart muligt at finde og downloade de relevante aftaletekster og vejledninger/kommentarer via hjemmesiden.

Herudover vil håndbogen være tilgængelig på KTO's hjemmeside i en samlet PDF-udgave.

KTO's sekretariat står til rådighed over for medlemsorganisationerne med vejledning og teknisk bistand i relation til de emner, der er beskrevet i håndbogen.

Afsnit 1. Generelle lønftaler

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

s. 7 - 10

Kort om hovedbestemmelser i dag

De gældende aftaler om lønninger, som populært kaldes lønjusteringsaftalerne, definerer og fastsætter grundelementerne i løntrinssystemet. Det vil sige lønnens størrelse på de enkelte trin. Aftalen udmønter endvidere størrelsen af de generelle lønstigninger på alle løntrin for alle ansatte. Derudover har der enkelte gange været udmøntet ekstraordinære forhøjelser på udvalgte løntrin.

Der er indgået særskilt aftale for hvert af forhandlingsområderne, men indholdet i lønjusteringsaftalerne er stort set enslydende.

I relation til lønjusteringsaftalerne er der indgået aftale om nyt grundbeløbsniveau pr. 31. marts 2000. Aftalen, som beskriver gældende regler og overgangsbestemmelser i forhold til anvendelse af grundbeløb pr. 31. marts 2000 som aftaleniveau, indgår som bilag til lønjusteringsaftalerne.

I protokollat om nogle centrale lønbegrebers indhold efter overgangen til nyt lønsystem defineres en række nye begreber efter omlægningen af tjenestemandslønsystemet. Disse begreber er bl.a. indarbejdet i lønjusteringsaftalerne.

Aftalerne omfatter alle overenskomstansatte og tjenestemænd indenfor de respektive forhandlingsområder.

Løntrin, den samlede procentregulering og områdetillæg

Løntrinssystemet består af 55 trin. Den samlede løn på de enkelte trin er sammensat af tre elementer: en grundsats i 31.3.2000-niveau, procentreguleringen og evt. et områdetillæg.

Grundsatsen på de enkelte trin er oplyst i bilag til aftalerne. Rent teknisk effektueres de generelle lønstigninger ved, at der beregnes en samlet procentregulering, som grundsatsen i 31.3.2000-niveau så reguleres med.

Den samlede procentregulering er summen af de aftalte generelle lønstigninger og udmøntninger til generelle lønstigninger fra den aftalte reguleringsordning. Den aftalte reguleringsordning er indarbejdet i lønjusteringsaftalerne. Reguleringsordningen er beskrevet senere i dette afsnit.

Kommunerne er inddelt i 5 forskellige grupper (0,1,2,3,4). Der ydes områdetillæg til ansatte på løntrin 1 – 41 efter den kommune (kun grupperne

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

1 – 4), hvor den ansatte har fast tjenestested den 1. i den måned, for hvilken tillægget udbetales. Områdetillæg er ureguleret.

Den pensionsgivende løn

Pension beregnes ikke af den samlede løn på det enkelte løntrin, men kun af en del af denne, nemlig den såkaldte pensionsgivende løn. Dette skyldes dels, at det endnu ikke er 100% af den regulerede trinsats, der er pensionsgivende, og dels at områdetillæggene ikke er pensionsgivende.

Særlige tillæg

Der kan fastsættes særlige tillæg som led i en stillings aflønning. Grundsatsen for særlige tillæg skal aftales i 31.3.2000-niveau.

Ungarbejdere og elever

Der er aftalt et reguleret fradrag i lønnen til personer under 18 år. Der er aftalt et reguleret tillæg til personer over 18 år, som er under uddannelse af mindst 1 års varighed.

Ved OK-97, OK-99 og OK-02 er der dels aftalt generelle lønstigninger, og dels aftalt reguleringsordninger, som har udmøntet midler til generelle lønstigninger, se nedenfor i tabel 1.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Tabel 1. Aftalte generelle lønstigninger, udmøntning fra reguleringsordningen til generelle lønstigninger og den samlede procentregulering, OK-97, OK-99 og OK-02.

	Aftalte generelle lønstigninger	Udmøntning fra reguleringsordningen til generelle lønstigninger	Den samlede procentregulering
1.4.1997	0,50 %	0,90 %	1,334762 %
1.4.1998	0,95 %	1,15 %	1,362716 %
1.10.1998	1,50 %		1,382496 %
1.4.1999	0,65 %	0,47 %	1,398079 %
1.4.2000	1,77 %	0,09 %	1,018559 %
1.4.2001	2,00 %	0,19 %	1,040662 %
1.10.2001	1,04 %		1,051157 %
1.4.2002	0,03 %	0,96 %	1,061566 %
1.4.2003	1,20 %	0,86 %	1,083422 %
1.8.2003	0,50 %		1,088680 %
1.10.2003	0,38 %		1,092675 %
1.4.2004	0,90 %	0,67 %	1,109523 %
1.8.2004	1,00 %		1,120038 %
1.10.2004	0,42 %		1,124454 %

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

Overgang til løntrinssystemet

Ved OK-97 blev der aftalt en teknisk omlægning af det daværende skala-trinssystem til det nuværende løntrinssystem. Dermed blev bl.a. lønrammer og skalatrin afskaffet.

Trinforhøjelser

Ved OK-97 blev trinene 10-16 ekstraordinært forhøjet.

Ved OK-99 blev trin 9 ekstraordinært forhøjet.

Ved OK-02 blev trinene 9, 51-55 ekstraordinært forhøjet.

Områdetillæg og pensionsgivende lønninger

Ved OK-97 blev det første gang aftalt at fastfryse det ikke-pensionsgivende områdetillæg (tidligere stedtillæg) i kommuner i gruppe 1-4. Det blev ligeledes aftalt ved OK-99 og OK-02. Det provenu, som er fremkommet ved, at tillæggene ikke er blevet reguleret, er anvendt til at udbygge den pensionsgivende løn.

Ved OK-02 blev det yderligere aftalt at forhøje den pensionsgivende del af lønnen med ekstra 50 mio.kr. pr. 1. april 2003.

Pr. 1. oktober 2004 vil spændet mellem grundsatsen på et løntrin, og grundsatsen for den pensionsgivende løn på samme løntrin udgøre 0,5%. Når grundløns-satsen er gjort fuldt pensionsgivende, anvendes det fremtidige provenu til at gøre områdetillæggene pensionsgivende ligeligt procentuelt.

Nyt grundbeløbsniveau pr. 31.3.2000

Ved OK-99 blev der indgået en "Aftale om nyt grundbeløbsniveau". Løntrin og tillæg skal ifølge aftalen omregnes til niveau 31.3.2000. Det nye grundbeløbsniveau erstattede det hidtidige niveau 1.10.1984.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

KTO har typisk rejst krav om, at de generelle lønstigninger skulle sikre reallønnen:

- Aftaleresultatet fra OK-97 medførte generelle lønstigninger på 5,09%. Prisstigningerne i den pågældende aftaleperiode var 4,7%.
- Aftaleresultatet fra OK-99 medførte generelle lønstigninger på 6,24%. Prisstigningerne i den pågældende aftaleperiode var 8,3%.
- Aftaleresultatet fra OK-02 medførte generelle lønstigninger på 6,92%. Prisstigningerne i den pågældende aftaleperiode skønnes at blive ca. 6,0%.

Ved OK-02 afviste de (amts)kommunale arbejdsgivere at udmønte lønstigningerne mere jævnt fordelt i den 3-årige aftaleperiode.

Et KTO-krav om en udvidelse af løntrinsskalaen med et nyt løntrin 56 blev afvist ved OK-99 og ved OK-02.

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

Ved OK-02 fremsatte KTO endvidere krav om, at der uden for KTO-rammen skulle tilføres midler til et tværgående ligelønsprojekt. Projektet sigtede mod at påbegynde en udligning af lønforskelle baseret på køn mellem det private (mandsdominerede) arbejdsmarked og det (amts)-kommunale (kvindedominerede) arbejdsmarked, samt evt. tilsvarende lønforskelle inden for det (amts)kommunale arbejdsmarked. De (amts)-kommunale arbejdsgivere afviste forslaget, bl.a. med henvisning til, at de ikke fandt at der var dokumentation for sådanne lønforskelle. Parterne blev enige om at der i aftaleperioden skulle gennemføres et statistisk projekt, som skulle belyse evt. kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den (amts)kommunale sektor. Projektet er endnu ikke afsluttet.

Der er stor parallelitet mellem det (amts)kommunale løntrinssystem, og det statslige lønrammesystem.

En del aftaler og lignende baserer sig på lønjusteringsaftalen, det gælder bl.a. beregning af tjenestemandspension.

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om lønninger

Aftale om lønninger for ansatte i amterne, 2002 (ARF og KTO)

Aftale pr. 1. april 2002 om lønninger for kommunalt ansatte (KL og KTO)

Aftale om lønninger for ansatte i Københavns Kommune pr. 1. april 2002 (KBH og KTO)

Aftale pr. 1. april 2002 om lønninger for ansatte ved Frederiksberg Kommune (FRB og KTO)

Aftale om nyt grundbeløbsniveau pr. 31. marts 2000 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat pr. 17. april 1998 om nogle centrale lønbegrebers indhold efter overgangen til nyt lønsystem (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Den gældende aftale blev indgået i 1987 og ændret i 1989.

I aftalen er formlen for lønberegning i forbindelse ansættelse på andre dage end den 1. i en måned og ved fratrædelse på andre dage end den sidste i en måned opstillet. Endvidere beskrives det, hvordan lønfradrag i forbindelse med fravær i enkelte dage/timer, ved ferie uden løn og ved tjenestefrihed uden løn af mindre end 1 måneds varighed, for eksempel i forbindelse med borgerligt ombud eller barselsorlov/adoptionsorlov, foretages.

Aftalerne omfatter månedslønnet personale.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftalen er ikke ændret siden 1989.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-97 afviste de (amts)kommunale arbejdsgivere et KTO-krav om ændret beregningsmetode af det præsterede antal timer ved ansættelse eller afskedigelse.

Oversigt over de gældende aftaler om lønberegning/lønfradrag

Aftale af 3. april 1987 om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

Aftale pr. 1. juni 1989 om ændring af den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

I forbindelse med hver overenskomstfornyelse indgås et protokollat om frigivelse af lønstigninger. I protokollatet beskrives betingelserne for frigivelse af de aftalte generelle lønstigninger samt aftalte lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger. Protokollatet indgås typisk meget sent i forhandlingsforløbet i tæt sammenhæng med, at der foreligger et samlet forlig på det generelle område.

Af protokollatet fra henholdsvis OK-97 og OK-99 fremgik, at de generelle lønstigninger frigives, når de kommunale arbejdsgiverparter og KTO's medlemsorganisationer har meddelt godkendelse af KTO-forliget og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen. Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale eller godkendt protokollat er den lønanvisende myndighed i hænde. Protokollat med angivelse af de specielle lønstigninger anvendes navnlig i tilfælde, hvor der i forbindelse med udfærdigelsen af en overenskomst eller aftale forestår en ekstraordinær krævende redaktionsfase.

Protokollatet om frigivelse af lønstigninger fik et lidt anderledes indhold ved OK-02 som følge af, at der var tale om et af forligsmanden fremsat mæglingsforslag. Frigivelse af de generelle lønstigninger var således knyttet an til tidspunktet, hvor forligsmanden konstaterede, at det fremsatte mæglingsforslag var vedtaget. Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger blev frigivet den 1. marts 2003, med mindre andet aftales mellem overenskomstens/aftalens parter.

Oversigt over de gældende aftaler om frigivelse af lønstigninger

Protokollat af 19. marts 2002 om frigivelse af lønstigninger (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Formålet med reguleringsordningen, som har eksisteret i mere end 20 år, er at sikre en ligelig lønudvikling mellem den offentlige og den private sektor. Reguleringsordningen implementeres gennem lønjusteringsaftalerne. Aftalen omfatter dermed overenskomstansatte og tjenestemænd.

Den nuværende reguleringsordning sikrer en nogenlunde parallel lønudvikling mellem det private og det (amts)kommunale arbejdsmarked, idet 80% af forskellen i lønstigningen mellem de to arbejdsmarkeder udmøntes til de ansatte i amter og kommuner.

Sammenligningsgrundlaget

Det er hele det private arbejdsmarked under et, der bliver sammenlignet med hele den (amts)kommunale sektor under et.

Der er nogle tidsforskydninger i udmøntningen, som skyldes de statistiske muligheder for at opgøre lønudviklingen. Fx sker udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. april 2004 på basis af lønudviklingen på det (amts)kommunale og det private arbejdsmarked fra 3. kvartal 2002 til 3. kvartal 2003.

Udmøntningen fra reguleringsordningen

Udmøntningen fra reguleringsordningen anvendes dels generelt til samtlige ansatte i form af generelle lønstigninger og dels til øvrige formål, fx forlodsfinansieringen af den ny løndannelse. I tabel 2 er angivet den faktiske udmøntning af reguleringsordningen, samt hvad det er aftalt at anvende pengene til.

Finansieringen er aftalt således, at hvis der ikke udmøntes nok til forlodsfinansieringen, skal midler fratrækkes i de aftalte generelle lønstigninger.

Reguleringsordningen

Tabel 2. Faktisk udmøntning fra reguleringsordningen, OK-97, OK-99 og OK-02

	Udmøntning fra reguleringsordningen	- heraf til generelle lønstigninger	- heraf til øvrige formål (fx forlodsfinansiering af ny løndannelse)
1.4.1997	1,10 %	0,90 %	0,20 %
1.4.1998	1,15 %	1,15 %	0,00 %
1.4.1999	0,70 %	0,47 %	0,23 %
1.4.2000	0,66 %	0,09 %	0,57 %
1.4.2001	0,79 %	0,19 %	0,60 %
1.4.2002	1,21 %	0,96 %	0,25 %
1.4.2003	2,13 %	0,86 %	1,27 %
1.4.2004	0,69 %	0,67 %	0,02 %

Ved OK-97 blev der i reguleringsordningen taget højde for den aftalte pensionsudbygning.

Direkte sammenlignelige lønstatistikker for det (amts)kommunale og det private arbejdsmarked, som statistisk grundlag for reguleringsordningen blev aftalt ved OK-99. Resultatet blev opnået i samarbejde med det statslige arbejdsmarked.

Ved OK-99 blev der endvidere taget højde for, at effekten af, at en af de aftalte feriefridage blev finansieret med 0,2% (i stedet for 0,4%), skulle neutraliseres ved den førstkomende ekstraordinære regulering efter 1. april 2001.

Ved OK-99 og OK-02 afviste de (amts)kommunale arbejdsgivere KTO's krav om en forhøjelse af udmøntningsprocenten til mere end 80%.

Reguleringsordningen på det (amts)kommunale og det statslige arbejdsmarked er og har været opbygget på samme måde.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende regler om reguleringsordningen

Reguleringsordningen aftales ved forligene og indarbejdes i lønjusteringsaftalerne.

Afsnit 2. Arbejdstid, ferie og særydelser

Decentrale arbejdstidsaftaler

s. 17 - 18

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler blev indgået ved OK-99. Den giver de lokale parter på det (amts)kommunale arbejdsmarked mulighed for at indgå aftaler, hvor hele eller dele af de centrale aftaler om arbejdstid fraviges. Dog kan der ikke fraviges bestemmelser fastlagt i lovgivning (fx arbejdsmiljølovgivningen) og i EU-direktiver (fx EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden). Desuden forudsættes, at den normale ugentlige arbejdstid højst må udgøre 37 timer i gennemsnit over en periode, medmindre der i de enkelte overenskomster/aftaler er indgået aftale om fravigelse herfra.

I rammeaftalen er det endvidere præciseret, at indgåelse af decentrale arbejdstidsaftaler bygger på 5 grundprincipper:

- De lokale parter skal have størst mulig indflydelse på arbejdstidsplanlægningen og arbejdstilrettelæggelsen.
- Arbejdsmiljøforhold skal indgå.
- Bedst mulig sammenhæng mellem produktion, arbejdsliv og familieliv.
- De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelserne.
- Aftalerne etableres på den enkelte institution/afdeling, så vidt mulig fælles for faggrupperne.

Desuden gælder, at der er mulighed for at aftale højere betalingssatser end efter de centralt aftalte satser. I aftalen er det endvidere fastlagt, at de lokale parter kan opsige decentrale arbejdstidsaftaler med et varsel på 3 måneder, med mindre andet er aftalt. Tilsvarende er det præciseret, at ved opsigelse af rammeaftalen opsiges samtidigt de decentrale arbejdstidsaftaler. Efter ophør af de decentrale arbejdstidsaftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler på ny.

Som led i KTO-forliget 1999 er der også indgået aftale om enkelte centralt aftalte arbejdstidsregler, som giver arbejdsgiverne mulighed for at vælge betaling frem for afspadsring ved over/merarbejde og ved anvendelse af 37:2 – henholdsvis 37:3 – opsparingsreglen, samt præciseret, at bestemmelser i overenskomster/aftaler, om at over/merarbejde bør eller skal undgås, skal ophæves. Disse bestemmelser gælder dog ikke for undervisningsområdet. Bestemmelserne er indarbejdet i de enkelte overenskomster.

Aftalerne blev indgået ved OK-99.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Decentrale arbejdstidsaftaler

Aftalerne blev ved OK-99 drøftet i sammenhæng med KTO's krav om feriefridage.

I tilknytning til KTO's krav om feriefridage stillede de (amts)kommunale arbejdsgivere en lang række modkrav. Kravene omfattede fx indførelse af årsnorm for opgørelse af arbejdstiden, harmonisering af over-/merarbejdstakster, krav om mulighed for individuelt at aftale en højere årsnorm end den almindeligt gældende, mulighed for at aftale opgavebestemt aflønning i form af et fast beløb eller fast timetal, adgang til delt tjeneste, hvor en sådan ikke allerede findes, samt henførelse af varslingsbestemmelser om arbejdstidens placering og ændringer heraf til lokal aftale.

KTO afviste disse arbejdsgiverkrav.

Rammeaftalen er p.t. ved at blive evalueret af KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere. Evalueringen forventes afsluttet midt i 2004.

**Afviste forslag
ved OK-97, OK-99
og OK-02**

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om decentrale arbejdstidsaftaler

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler af 24. juni 1999 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale.

KTO forliget 1999 pkt. 3 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter har i 1995 aftaleimplementeret EU-direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Parterne konstaterede, at direktivbestemmelser, der ikke er medtaget i aftalen, er implementeret ved lovregulering.

I aftalen er der bl.a. fastlagt bestemmelser om:

- Definitioner af hvileperioder, natperioder og en natarbejder.
- Daglig og ugentlig hviletid, idet bestemmelser herom følger af arbejdsmiljølovgivningen med de i tilknytning hertil indgåede og godkendte aftaler om hviletid og fridøgn.
- Pause.
- Ugentlig arbejdstid.
- Ferie, idet bestemmelser herom følger i aftale om ferie.
- Natarbejdets varighed.
- Natarbejders overgang til dagarbejde og helbreds kontrol.

Aftalen er en minimumsaftale, idet aftalen ikke kan danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagere, uanset om niveauet følger af lov eller aftale. Tilsvarende kan de enkelte overenskomster/aftaler indeholde eller indføre bedre bestemmelser.

De direktivbestemmelser, der er implementeret ved lovgivning, er bl.a. bestemmelser om garantier i forbindelse med natarbejde, information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere, sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse for natarbejdere og skifteholdsarbejdere samt om arbejdsrytme.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftalen blev indgået i 1995.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

KTO har ikke rejst krav til aftale.

Andre bemærkninger

Den 8. maj 2002 blev lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet vedtaget. Loven er en restimplementeringslov, idet den ikke finder anvendelse for lønmodtagere, der i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Tilrettelæggelse af arbejdstid

Bl.a. i lyset heraf har KTO rettet henvendelse til de (amts)kommunale arbejdsgiverparter med henblik på en drøftelse af aftalens bestemmelser om gratis helbreds kontrol og definition af en natarbejder. De (amts)kommunale arbejdsgiverparter har overfor KTO tilkendegivet: *"Helbreds kontrollen indgår ikke som forudsat af parterne i de nationale helbredsordninger. På den baggrund er de 4 arbejdsgiverparter indstillet på, at udgifterne til helbreds kontrollen skal afholdes af arbejdsgiverne"*.

Med hensyn til definition af en natarbejder søger KTO en videre afklaring med bl.a. de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Oversigt over de gældende aftaler om tilrettelæggelse af arbejdstid

Aftale om implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden af 15. juni 1995 (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftale om deltidsarbejde er en aftaleimplementering af Rådets direktiv 97/18/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Rammeaftalen blev indgået ved OK-99 og trådte i kraft 1. januar 2001.

Aftalen har 2 hovedformål

1. At undgå forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte (princippet om ikke-forskelsbehandling) og
2. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos (amts)kommunerne og lønmodtagerne.

Det vigtigste princip i rammeaftalen er forbuddet mod diskrimination af deltidsansatte. Det fastslås således, at for deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder i den enkelte overenskomst/aftale gælder. Bestemmelsen (den såkaldte tærskelværdi) er indarbejdet i overenskomsterne.

I medfør af rammeaftalens § 5 er de (amts)kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer forpligtet til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

I forbindelse med rammeaftalens indgåelse blev tærskelværdien aftalt til 10 timer. I et protokollat af 8. august 2001 blev der opnået enighed om med virkning fra 1. april 2002 at nedsætte tærskelværdien til de nuværende 8 timer. Ændringen blev indarbejdet i overenskomsterne ved OK-02 og fremgår af den nu gældende deltidsaftale pr. 1. april 2002

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

KTO rejste ikke krav.

Andre bemærkninger

I foråret 2002 gennemførtes en ændring af deltidsloven, idet der som § 4 a blev indsat en ny bestemmelse om ret for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver til at aftale, at lønmodtageren kan arbejde på deltid, uanset at der måtte være indirekte hindringer eller begrænsninger i medfør af fx en kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis. Generelt gælder, at der

Deltidsbestemmelser

på KTO-området er adgang til aftaler om deltid. Af hensyn til beskyttelse af den ansatte er der dog i visse organisationers overenskomst fastlagt visse begrænsninger i adgangen til at aftale deltid på mindre end 8 timer.

Af deltidens ikrafttrædelsesbestemmelse fremgår, at *”for så vidt angår bestemmelser, sædvaner eller praksis i eller i medfør af kollektive overenskomster, har loven virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.”* På KTO-området betyder det, at § 4 a træder i kraft 1. april 2005. En evt. revision af overenskomstbestemmelser mv., der ikke er i overensstemmelse med deltidens § 4 a, bør derfor indgå i organisationernes overvejelser vedr. OK-05.

I forliget fra overenskomstforhandlingerne 2004 på industriens område mellem CO-Industri og Dansk Industri har man i forlængelse af tilpasning af overenskomstens bestemmelse om deltid indgået et protokollat om ændring af deltidens bestemmelse i medfør af deltidens loven. Der er anvendt en model, hvor parterne er enige om, at i tilfælde af, at deltidens loven bortfalder, vil deltidens bestemmelse i industriens overenskomst ved først kommende overenskomstfornyelse blive ændret således, at den får samme ordlyd, som den havde i overenskomsten 2000 – 2004.

Oversigt over de gældende aftaler om deltidens bestemmelser

Rammeaftale af 13. september 2002 om deltidens arbejde (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om ferie for personale ansat i kommuner og amter regulerer alle spørgsmål om ferie for disse ansatte. Den indeholder bl.a. en ret til yderligere 1 uges ferie (i alt 6 ugers ferie) og en særlig feriegodtgørelse på 1½%. Som følge heraf finder ferielovens regler som udgangspunkt ikke anvendelse inden for det (amts)kommunale område og tvister i forhold til aftalen behandles derfor i det fagretlige system.

Aftalen indeholder bestemmelser om bl.a. optjening, afholdelse og betaling af ferie (feriepenge). På en række punkter svarer aftalens bestemmelser til ferielovens. På en række andre punkter, er der aftalt supplerende, bedre og/eller afvigende bestemmelser i forhold til ferieloven. På en lang række punkter er ferieloven ufravigelig, det vil sige, at der ikke kan aftales bestemmelser, der konkret er til ugunst for lønmodtagerne, men kun bestemmelser, der konkret svarer til eller er bedre end ferielovens regler. På andre punkter kan ferieloven fraviges ved kollektiv overenskomst og også til ugunst for lønmodtagerne.

Den første fælleskommunale ferieaftale blev aftalt ved OK-93 og afløste dels nogle aftaler om ferie for tjenestemænd, dels regler om ferie for reglementsansat personale ved daginstitutioner, dels Københavns og Frederiksberg kommuners ferieordninger, dels hidtidige henvisninger i overenskomsterne til ferieloven og i forhold hertil en række aftalte særbestemmelser.

Optjening og afholdelse af ferie

Der optjenes og afvikles ferie i timer. Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietime pr. måned, hvilket svarer til 6 ugers ferie pr. år (optjeningsår/ferieår). Optjening og afholdelse af ferie sker altid i forhold til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad.

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet er aftalt i henhold til aftalens § 4, stk. 3, skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af 2 af ferieugerne med 1 måneds varsel. Den sidste ferieuge afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

De allerfleste ansatte er månedslønnede og holder derfor ferie med løn. Ferielønnen er den sædvanlige løn på tidspunktet for ferieafholdelsen. Yngre læger er dog undtaget herfra, idet de ligesom timelønnede holder ferie uden løn, men med feriekort mv.

Ferie og feriefriidage

For månedslønnede er der mulighed for med arbejdsgiveren at aftale, at optjent ferie ud over 4 uger overføres til afholdelse i det efterfølgende ferieår.

Ansatte, der holder ferie med løn, kan vælge ikke at holde optjent ferie ud over 5 uger og i stedet få sådan ferie udbetalt ved ferieårets udløb.

Visse forhold kan hindre feriens afholdelse. Feriehindringer er fx den ansattes egen sygdom eller barsels-/adoptionsorlov. Såfremt disse forhold gør, at hovedferien helt eller delvis ikke kan holdes i ferieperioden, eller hvis ferien i øvrigt ikke kan nå at blive holdt inden ferieårets udløb, udbetales der feriepenge for den ikke afholdte ferie. Hvor feriehindringen ligger op til et ferieårs udløb, kan månedslønnede - i stedet for at få udbetalt feriepenge – dog aftale med arbejdsgiveren, at den ikke afholdte ferie overføres til det følgende ferieår.

Når en ansat fratræder, udstedes der feriekort/afregnes der feriepenge for al optjent ferie, som ikke er afholdt.

Feriepenge

Månedslønnede holder som hovedregel optjent ferie med den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Månedslønnede får herudover hvert år omkring den 1. maj udbetalt en særlig feriegodtgørelse på 1½% af lønnen mv. i optjeningsåret.

Timelønnede, yngre læger og praktikanter/studerende holder ferie uden løn. I stedet ydes der til disse en feriegodtgørelse med 12½% og en kontant godtgørelse med 2½% af lønnen mv. i optjeningsåret. Feriegodtgørelse udstedes/anvises efter optjeningsårets udløb ved hjælp af et feriekort. Den kontante godtgørelse udbetales samtidig med udstedelsen af feriekortet.

For alle ansatte ydes der ved fratræden feriegodtgørelse og kontant godtgørelse for optjent ikke afholdt ferie i forhold til det løbende optjeningsår og det tidligere optjeningsår. Feriegodtgørelsen og angivelse af den dertil hørende ferie udstedes på feriekort. Den kontante godtgørelse udbetales til den ansatte.

Et feriekort kan i øvrigt aldrig udvise mere end 5 ugers ferie (25 dage) pr. optjeningsår, hvilket svarer til ferie efter ferieloven.

Der blev ikke aftalt ændringer af ferieaftalen ved OK-97. Dette skal bl.a. ses i lyset af, at de ved OK-95 aftalte ændringer af ferieaftalen ikke umiddelbart kunne godkendes af Arbejdstilsynets Ferielovkontor. Først i november 1996 kunne Arbejdsministeriet, efter at der var foretaget visse præciseringer, godkende en ny ferieaftale på det (amts)kommunale område. Denne aftale fik virkning fra 1. januar 1997. Den mest gennemgri-

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ferie og feriefridage

bende ændring, der skete i forhold til 1993-aftalen, var, at begrebet feriefridage blev afskaffet og erstattet af ferietimer, således at al optjening og afvikling af ferie sker i timer.

Ved OK-99 aftaltes ret til afholdelse af 3 feriefridage pr. år. Dette blev indeholdt i en ny aftale om feriefridagstimer, der omfattede alle ansatte med ret til fuld løn under sygdom. Feriefridagstimerne kunne afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrede dette. Den ansatte kunne også vælge at overføre ikke afholdte timer til afvikling i det efterfølgende ferieår, eller at få dem udbetalt med en nettotimeløn.

I ferieaftalen skete der den ændring, at ikke afholdt ferie som følge af en feriehindring som hovedregel blev overført til det efterfølgende ferieår.

I overenskomstperioden blev parterne nødt til at indgå en ny ferieaftale med virkning fra 1. januar 2001. Dette skete fordi, der blev vedtaget en ny ferielov med en række ufravigelige bestemmelser. Det var derfor nødvendigt at ændre ferieaftalen på en række punkter, så den ikke var i strid med den nye ferielov. Den nye ferielov indeholdt omvendt nogle muligheder for at fravige visse af lovens bestemmelser. Disse muligheder blev, så vidt det var muligt, udnyttet til at opretholde hidtil gældende bestemmelser i ferieaftalen.

Ved OK-02 blev indgået en ny ferieaftale, der pr. 1. maj 2002 afløste såvel ferieaftalen fra 2001 som den hidtil gældende aftale om feriefridagstimer fra 1999. De væsentligste ændringer i den nye ferieaftale var følgende:

- At alle ansatte fik ret til 5 uger og 3 dages betalt ferie, idet de tidligere feriefridagstimer blev ændret til ferietimer. Ferieretten udbygges i løbet af overenskomstperioden til 6 ugers ferie.
- At ansatte, der optjener ret til ferie med feriegodtgørelse, herudover ydes en kontant godtgørelse svarende til ½% pr. dag, som følge af den udvidede ferieret ud over 5 uger. Den kontante godtgørelse beregnes ud fra det samme beregningsgrundlag, som anvendes til beregning af feriegodtgørelse.
- At optjent ferie ud over 5 uger pr. ferieår afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.
- At månedslønnede bortset fra praktikanter/studerende med arbejdsgiveren kan indgå aftale om, at optjent ikke afviklet ferie ud over 4 uger i et ferieår kan overføres til det følgende ferieår.

Ferie og feriefridage

- At ansatte, der holder ferie med løn, har ret til efter et ferieårs afslutning, at få udbetalt optjent ikke afviklet ferie ud over 5 uger i form af kontant godtgørelse.
- At når en ansat fratræder, sker der udbetaling af optjent ikke afviklet ferie udover 5 uger med en kontant godtgørelse svarende til ½% pr. dag.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1997 har arbejdsgiverne afvist KTO's krav om, at også overenskomstansatte optjener ret til ferie under orlov af indtil 12 måneders varighed, for så vidt angår orlov til uddannelse, og 6 måneders orlov for så vidt angår andre formål, hvilket skaber en retsstilling, der stor set svarer til tjenestemændenes. Herudover blev et krav om indgåelse af retningslinier for tildeling af erstatningsferie, når der opstår sygdom, efter at ferien er begyndt, afvist.

Ved lov nr. 1200 af 27. december 2003 om ændring af ferieloven er der sket visse ændringer i ferieloven. Loven skal blandt andet sikre, at en højere grad af uhævede feriepenge udbetales til de respektive lønmodtagere ved ferieårets udløb, herunder at uhævede feriepenge for optjent ferie ud over 4 uger eller optjente feriepenge, der stammer fra ophørte ansættelsesforhold, kan udbetales til lønmodtageren efter dennes anmodning ved ferieårets afslutning. Loven træder i kraft den 1. januar 2004 og medfører, at der skal foretages ændringer i ferieaftalen.

Oversigt over de gældende aftaler om ferie

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter pr. 1. maj 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale.

**Afviste forslag
ved OK-97, OK-99
og OK-02**

Andre bemærkninger

Kort om hovedbestemmelser i dag

I KTO-forliget er der aftalt en ramme for regulering af de ikke lønafhængige særydelser.

Til fordeling af arbejdstidsbestemte særydelser er der afsat 3 puljer: En pulje svarende til værdien af den generelle procentregulering af lønningerne, en pulje svarende til forskellen imellem den samlede økonomiske ramme i KTO-aftalen og den generelle procentregulering, samt en pulje på 38 mio. kr. til særligt belastede døgnområder.

De 3 puljer er anvendt efter aftale mellem de enkelte overenskomstparter.

Med hensyn til de arbejdsbestemte tillæg er lønsummen hertil aftalt forhøjet med den samlede økonomiske ramme excl. reguleringsordningens udmøntning. Anvendelsen heraf er ligeledes aftalt mellem overenskomstens parter.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-97 blev det aftalt, at arbejdstidsbestemte særydelser procentreguleres med lønningerne fremover.

Herudover blev der ved såvel OK-97 som OK-99 aftalt afsat en pulje til forbedring af de arbejdstidsbestemte ydelser svarende til forskellen mellem den samlede afsatte ramme i KTO-forliget og de aftalte satsstigninger. Puljen blev anvendt efter aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere.

Ved OK-99 blev det endvidere aftalt, at i overenskomster, hvor der for arbejde i aften/natperioden findes bestemmelser om opsparring af 2 timers frihed for 37 timers arbejde, samt betaling af et holddriftstillæg, ændres 37:2 opsparingsreglen til en 37:3 regel. Ligeledes blev det aftalt at ophæve holddriftstillægget.

Ved OK-02 blev der i stedet for en procentvis forhøjelse af de arbejdstidsbestemte særydelser aftalt afsat en pulje svarende til de aftalte satsstigninger, som blev fordelt efter aftale mellem de enkelte overenskomstparter.

På de forskellige områder blev der dog efterfølgende aftalt en procentvis forhøjelse af alle arbejdstidsbestemte særydelser.

På tilsvarende vis som ved de to foregående KTO-forlig blev der ved OK-02 herudover afsat en pulje til fordeling. I modsætning til tidligere indeholdt puljen ved OK-02 også værdien af forlodsfinansieringen til ny løn.

Særydelser

Ved OK-02 afsattes desuden, som nævnt ovenfor, en pulje til anvendelse på særligt belastede døgnområder.

Endelig blev det ved OK-02 aftalt, at i alle overenskomster og aftaler, hvor der for arbejde i aften/natperioden findes bestemmelser om 37:2-reglen ændres reglen til 37:3. Med aftalen er reglen nu ændret for alle.

Ved samtlige 3 KTO-forlig er der aftalt en forhøjelse af lønsummen for arbejdsbestemte tillæg svarende til den samlede økonomiske ramme i KTO-forliget (excl. reguleringsordningens udmøntning). Anvendelsen heraf er aftalt mellem overenskomstens parter.

Organisationernes krav er blevet opfyldt inden for den samlede økonomiske ramme, idet der dog ikke indenfor rammen var mulighed for at imødekomme organisationernes ønske om en forhøjelse af bl.a. lørdagsgodtgørelsen og om at gøre tillæggene pensionsgivende.

**Afviste forslag
ved OK-97, OK-99
og OK-02**

Oversigt over de gældende aftaler om særydelser
--

KTO-forliget 2002 pkt. 1.2. (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)
--

Afsnit 3. Ny løndannelse og decentrale løninstru- menter

Ny løndannelse mv.

s. 29 - 36

Kort om hovedbe- stemmelser i dag

I det nye lønsystem, som blev aftalt ved OK-97, blev der skabt større mulighed for at indgå lønaftaler i amter og kommuner. Med aftalen om ny løndannelse er det aftalt, at en del af løndannelsen skal ske lokalt i form af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. Ligeledes er der mulighed for centralt, udover grundløn, at aftale funktionsløn og kvalifikationsløn. Endvidere er den tidligere puljekonstruktion i lokal løn/decentral løn afskaffet, og der er aftalt en forlodsfinansiering.

Bestemmelserne i det nye lønsystem er fastlagt på 2 niveauer: KTO-niveauet og organisationsniveauet.

KTO-niveauet omfatter de overordnede rammer og principper, jf. nedenstående afsnit.

Organisationsniveauet omfatter konkretisering af den nye løndannelse ved fastlæggelse af lønmodeller, den konkrete overgangsmode, fastlæggelse af grundløn og evt. centralt aftalt kvalifikationsløn og funktionsløn samt udarbejdelse af vejledende kriterier for ydelse af decentral funktions-, kvalifikations- og resultatløn til den enkelte medarbejdergruppe.

I forbindelse med overgangen til ny løndannelse er der mellem organisationerne og de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier aftalt forskellige lønmodeller. I grove træk kan der siges at være aftalt 3 forskellige lønmodeller:

- Den rene grundlønsmodel (kun aftale om grundløn, ingen centralt aftalt automatik i løndannelsen)
- Garantilønsmodellen (grundløn samt centralt aftalt garanti om en samlet højere aflønning efter en årrække, hvis den ansatte efter nogle år ikke i kraft af decentralt aftalt kvalifikations- og funktionsløn er steget til garantilønnen)
- Kvalifikationslønsmodellen (udover grundløn fastlæggelse af 1 eller 2 centrale kvalifikationslønsstrin, som ydes efter x-antal års ansættelse)

Kvalifikationslønsmodellen er den mest anvendte i ny løn for basisgrupper, mens den rene grundlønsmodel anvendes af mange ledergrupper og af ret få basisgrupper.

Ny løndannelse

I aftalen om ny løndannelse fastlægges følgende rammer for ny løn på KTO-niveau:

Præcisering af aftaleretten, herunder hvem der er aftaleparter, når der indgås aftale om funktionsløn, kvalifikationsløn mv.

Definition af de 4 lønelementer i ny løn. Der er en beskrivelse og fastlæggelse af grundløn, kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløns. Der er endvidere enkelte særlige lønbestemmelser om regulering, om opsigelse/ophør samt om pensionsgivende lønde. Endelig er der bestemmelser om opgørelse af løn, dvs. lønstatistik og dens udformning.

Fastlæggelse af konfliktløsningssystem, dvs. hvorledes rets- og interessestvister løses. Fx er der bestemmelser om et interesseløst system med 4 niveauer, der i visse tilfælde eventuelt kan suppleres med en opmand, der træffer endelig afgørelse. I de første 5 år efter interesseløst systemets start har der været knap 1000 niveau 2 sager og ca. 125 niveau 3 sager, hvoraf 29 er afsluttet uden enighed. Det 4. niveau blev indført ved OK-02, og den første sag blev behandlet i februar 2004.

Præcisering af lokale forhandlingsprocedurer. De drejer sig om en forpligtelse til overordnede drøftelser - primært om årligt at drøfte (amts)kommunens lønpolitik, hvor man bl.a kan inddrage forlodsfinansieringen, lønstatistisk materiale, (amts)kommunens samlede lønudvikling og råderummet til ny løndannelse.

Forhandlingsprocedurerne vedrører også forhandlingsterminer mv. i forbindelse med afvikling af forhandling af nye lønaftaler, ved nyansættelser mv. samt vurdering af den enkelte ansattes lønforhold ved den årlige lønforhandling. Der er fastsat en 6 ugers frist for afholdelse af forhandlinger, medmindre der lokalt er aftalt andet.

En række bestemmelser relaterer sig til ”økonomien” i ny løndannelse. De drejer sig primært om forlodsfinansiering, råderum, gennemsnitløns garanti for grupper og regneregler.

Forlodsfinansiering dækker over de midler, der på forhånd er reserveret til lokale aftaler om ny løn. Hvis forlodsfinansieringen ikke udmøntes af kommuner og amter under et, vil den senest 11 måneder senere centralt blive udmøntet via reguleringsordningen (med 80%) i form af generelle lønstigninger til alle, med mindre lønudviklingen på det private arbejdsmarked er lavere end på det (amts)kommunale. Forlodsfinansieringen i ny løndannelse blev i sin nuværende form aftalt ved OK-97. Her blev det aftalt, at en bestemt andel af reguleringsordningens udmøntning forlods skulle udmøntes til ny lønaftaler, der skulle indgås decentralt i kommuner og amter. Der er ikke en egentlig aftalemæssig forpligtelse til at udmønte forlodsfinansieringen i den enkelte (amts)kommune, og derfor kan manglende udbetaling ikke forfølges fagretligt.

Ny løndannelse

Parterne har udarbejdet et bilag om det økonomiske råderum. Bilaget gennemgår en række andre faktorer, der udover forlodsfinansieringen kan påvirke råderummet til ny løn. KTO har i tilknytning hertil udarbejdet vejledningen ”Penge til ny løn”.

Der er aftalt en såkaldt gennemsnitsløngaranti for den enkelte overenskomstgruppe. Den indebærer, at såfremt amter og kommuner under ét udmønter mindre end 72% af forlodsfinansieringen til den enkelte overenskomstgruppe i forhold til tidspunktet for overgangen til ny løn, sikres opfyldning ved de efterfølgende overenskomstforhandlinger, når de specielle forhandlinger afvikles.

Regnereglerne fastlægger principperne for beregning af omkostningerne ved bestemte typer af centralt aftalte omklassificeringer af lønforløb i ny løn, fx ved en forhøjelse af grundlønnen.

Resultatløn er nævnt som et af 4 lønelementer i ny løndannelse. Der er indgået en særskilt aftale om resultatløn. Den præciserer hvilke kvantitative og kvalitative forbedringer i opgavevaretagelsen samt opfyldelse af bestemte målsætninger, der kan indgå som grundlag for indgåelse af lokale aftaler om resultatløn. Aftalen har været uændret siden 1997.

Den decentrale løndannelse i amter og kommuner var tidligere fastlagt i aftalen om decentral løn. Den anvendes i dag alene af grupper og enkeltpersoner, der ikke er omfattet af ny løndannelse. Det drejer sig højst om et par procent af samtlige ansatte.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

I 1997 blev aftalen om ny løndannelse indgået.

I 1998 overgik ca. 56% af samtlige ansatte til ny løn og i 2000 overgik stort set resten af de ansatte til ny løn.

I 1999 blev aftalen kun justeret på enkelte punkter. Bl.a. blev det præciseret, at der i forbindelse med den årlige lønpolitiske drøftelse også skal være en drøftelse af den samlede lønudvikling i (amts)kommunen, og at tillidsrepræsentanten skal modtage oplysninger i forbindelse med ansættelser.

I 2002 blev der foretaget en lang række ændringer af aftalen om ny løndannelse:

I konfliktløsningsbestemmelserne blev der indført et 4. niveau, et paritetisk sammensat nævn, der kan behandle alle typer interesseløstvist. Det blev suppleret med en opmandsmodel ved interesseløstvistager om a conto løn og skal-tillæg (uden beløbsgrænse) for at modvirke ensidig lønfastsættelse fra arbejdsgiverne.

Ny løndannelse

I lokale forhandlingsprocedurer blev der indført en 6 ugers forhandlingsfrist. Endvidere blev det indført, at der skal forhandles en gang årligt, med mindre andet aftales, og lønforholdene for hver enkelt ansat skal vurderes i forbindelse med lønforhandlingen. Desuden aftaltes uddybede bestemmelser om lønstatistik.

I lønbestemmelserne blev det aftalt, at kvalifikationsløn og funktionsløn fremover er pensionsgivende. Desuden blev gennemsnitsløngarantien og de centrale regneregler forbedret. Gennemsnitsløngarantien blev forbedret ved, at ca. 72% af forlodsfinansieringen mod tidligere ca. 60% indgår i garantien (udover som hidtil generelle lønstigninger og de enkelte gruppers puljemidler). Regnereglerne blev forbedret ved, at de såkaldte afledte effekter blev nedsat fra 60% til 40% ved grundlønforbedringer uden gennemslag og fra 30% til 20% ved garantiløn¹.

Der blev som noget nyt udarbejdet et fælles bilag om det lokale økonomiske råderum til ny løn.

Samtidig blev forlodsfinansieringen for grupper på ny løn hævet fra 1,50% ved OK-99 til 1,87% ved OK-02.

Et af de væsentligste krav, KTO rejste ved OK-97, som ikke blev imødekommet, var et krav om, at det skulle sikres, at decentrale midler anvendes. I forbindelse med afsættelse af centrale puljemidler ved OK-99 var der enighed mellem parterne om, at der *”For de medarbejdere der er/kommer på Ny løn tilstræbes en ”gulvmodel” på 0,2% i 1. ok år og 0,25% i 2. ok år pr. (amts)kommune”*. Gulvmodellen blev imidlertid opgivet dels med henvisning til praktiske vanskeligheder med at skelne mellem nye og gamle midler ved en opgørelse af *”gulvet”*. Desuden frygtede flere i KTO, at gulvet ville fungere som en norm for udmøntning. Endvidere argumenterede de kommunale arbejdsgivere for, at der i givet fald også skulle være en lavere regulering i gennemsnitsløngarantiordningen, fx kun med de generelle lønstigninger/regulering på løntrin.

Der har også været uenighed om en række andre krav, heraf 3 væsentlige, som KTO kun delvis er kommet igennem med:

¹ I forbindelse med de centrale overenskomstforhandlinger fastsættes der en pris for hver enkelt ændring i den nye overenskomst. Efter overgangen til ny løn er det muligt at kræve betaling for en såkaldt *”lokal afledt effekt”* ved en overenskomståndring, som kun omfatter en del af de ansatte indenfor en gruppe, fx at alle der bliver aflønnet på grundløn får 1 trin, mens ansatte, der er højere lønnet ikke får 1 trin. I de tilfælde, hvor der ved den centrale overenskomstforhandling er beregnet en lokal afledt effekt, er det forventet, at den centralt aftalte lønændring for en overenskomstgruppe giver anledning til, at 40 % af de ansatte inden for samme overenskomstgruppe, der ikke er omfattet af lønændringen, vil rejse lokale lønkrav og få dem imødekommet. Omkostningen ved disse lønkrav er således finansieret ved den centrale lønforhandling.

**Afviste forslag
ved OK-97, OK-99
og OK-02**

- at der indførtes øget central og lokal indflydelse på budgetforhold vedrørende ny løn. Ved OK-99 og OK-02 afvistes krav fra KTO om, at de centrale parter udarbejdede en anbefaling om, at der udover forlodsfinansiering budgetteres med en reststigning (længlidning) ved fastlæggelse af råderummet i ny løn, at drøfte tidsplaner for budgetvedtagelsen, og at den lønpolitiske drøftelse også kan handle om hvilke budgetmodeller, der anvendes, fx eventuelle midler til vikarer, barsel mv.,
- at der i forbindelse med interesseløst system/konfliktret blev afvist krav om opmandsafgørelse i alle typer af interesseløst system og om indførelse af lokal konfliktret, og
- at regneregler blev forbedret væsentligt. Ved OK-02 krævede KTO de afledte effekter i forbindelse med regnereglerne helt afskaffet. De blev aftalt reduceret fra 60% til 40%.

Arbejdsgiverne kom ikke igennem med en markant forhøjelse af forlodsfinansieringen til ca. 2,2%, som de oprindeligt krævede, mens KTO på den anden side ikke kunne fastholde en forlodsfinansiering på 1,50%. Resultatet, i forligsinstitutionens mæglingforslag, blev 1,87%.

Herudover stillede KTO ved OK-02 krav om bl.a., at kvalifikationsløn altid skulle være varigt, at funktionsløn som udgangspunkt også skulle være varigt, og at á conto løn systemet afskaffes. Heroverfor fremsatte de (amts)kommunale arbejdsgiverparter modkrav til KTO's krav: om gennemsnitsløngarantiens ophævelse, om den årlige lønforhandling som minimum skulle være hvert andet år og mulighed for opsigelse af kvalifikationsløn.

Andre bemærkninger

Det øvrige arbejdsmarked

Det (amts)kommunale ny lønsystem findes ikke på det private arbejdsmarked, men minder på nogle punkter om normallønssystemet.

På det såkaldte normallønsmråde, som ca. 16% i 2000 på det private LO-område er omfattet af, aftales stigninger for en række satser udover mindstebetalingen, kombineret med en mulighed for lokalt at afsætte/aftale yderligere forbedringer.

På den overenskomstdækkede del af det private arbejdsmarked er minimumlønssystemet det klart mest udbredte. Her fastsættes centralt alene stigningen i en mindsteløn, som kun ganske få er omfattet af. Alle øvrige lønbestemmelser aftales/fastsættes på den enkelte virksomhed.

På det statslige område findes et lønsystem, som i store træk svarer til det (amts)kommunale, dog er der ikke en forlodsfinansiering.

Ny løndannelse

Størrelsen af ny lønmidler på det (amts)kommunale arbejdsmarked

Ved flere overenskomstfornyelser har det været debatteret indgående, hvor meget der skal afsættes til den decentrale løndannelse. Nedenfor er det angivet hvor meget, der har været afsat siden 1989.

Siden OK-89 har der været afsat en pulje eller en forlodsfinansiering til indgåelse af lønaftaler decentralt i amter og kommuner. Frem til OK-99 har der været afsat mindre end 10% af det samlede aftaleresultat, hvorefter det er steget til 18% ved OK-02, jf. tabel 3.

Tabel 3. Forlodsfinansiering af Ny Løn / decentral løn inkl. reguleringsordningen.

	OK-89 (2 årigt)	OK-91 (2 årigt)	OK-93 (2 årigt)	OK-95 (2 årigt)	OK-97 (2 årigt)	OK-99 (3 årigt)	OK-02 (3 årigt)
Forlodsfinansiering, ny løn	0,30%	0,20%	0,20%	0,48%	0,20%	1,33%	1,87%
I % af samlet aftaleresultat	6%	9%	6%	9%	3%	14%	18%

Af tabellen fremgår det, at der siden OK-89 i alt har været aftalt 4,58% til decentral løndannelse.

Den generelle erfaring har været, at kommuner og amter i de første år efter overgangen til ny løn i 1998 brugte mere end forlodsfinansieringen. I øjeblikket bruges der ikke penge til lønforbedringer udover forlodsfinansieringen, der eksempelvis indebærer en lønglidning/reststigning på 0,8% pr. år, som parterne ellers anvendte som beregningsmæssig forudsætning ved OK-02.

Herudover er der mulighed for at anvende de midler, der frigives, når fx en højere lønnet (med høj anciennitet) er erstattet med en lavere lønnet (med lavere anciennitet), jf. de faktorer, der påvirker det økonomiske råderum.

Et løseligt skøn er, at et sted imellem 5% og 10% af den samlede løndannelse i (amts)kommunerne aftales i amter og kommuner, mens resten aftales centralt.

Kritikpunkter

Ved overenskomstforhandlingerne i 2002 og senere har der været rejst en del kritik af ny løn.

Et par af kritikpunkterne er:

At forlodsfinansieringen reelt har fungeret som en pulje, der begrænser anvendelsen af ny løn. Som konsekvens af (amts)kommunernes stramme løn- og budgetstyring har forlodsfinansieringen snarere virket som et loft

Ny løndannelse

end som et gulv for ny løn. Erfaringerne fra de seneste år tyder godt nok på, at forlodsfinansieringen i langt de fleste (amts)kommuner nok bliver anvendt, men at der så heller ikke anvendes meget mere. Der er ikke sikkerhed for, at midlerne udmøntes ca. 1. april, hvor de er til rådighed. I mange tilfælde udmøntes de både $\frac{1}{2}$ - $\frac{3}{4}$ år senere.

Et andet kritikpunkt er, at ny løn systemet ikke giver tilstrækkelig mulighed for at aftale forskellige lønmodeller for forskellige grupper, så der tages hensyn til de forskellige driftsområder, arbejdsformer og faggruppers behov og ønsker. Der har ikke været tilstrækkelige muligheder for forskellige grupper til fx, at fastlægge forskellige niveauer for forhandlingskompetencen i (amts)kommunen, at ny løn skal udmøntes via forhåndsftaler frem for aftaler for enkeltpersoner, at anvende objektive vs. subjektive kriterier, og at tage særlige hensyn til ledere vs. basispersonale mv.

Erfaringerne fra OK-02 viste bl.a., at de organisationer, der ønskede at udbygge de organisationsspecifikke lønmodeller, bl.a. gennem fastlæggelse af centrale kvalifikationslønstillæg mv., havde vanskeligt ved at komme igennem med krav herom over for arbejdsgiversiden. Det skyldes dels, at arbejdsgiversiden fastholdt, at ny løn er et decentralt system, hvor der skal aftales færrest mulige ændringer centralt, og dels at centrale forbedringer er relativt dyre at gennemføre.

Nogle organisationer peger i den forbindelse på, at de lokale arbejdsgivere ikke har været indstillet på at bruge ny løn til at skabe skræddersyede lønmodeller, men i højere grad har arbejdet med ny løn efter én lokal model.

Som konsekvens heraf lægger modellen for OK-05 forhandlingerne op til, at KTO-bestemmelserne om forlodsfinansiering, råderum og regnearter samt forhandlingsprocedurer afskaffes således, at organisationerne selv forhandler deres egen lønmodel. Det er endnu ikke fastlagt, hvorvidt alle andre KTO-bestemmelser i ny løn også kan fraviges eller kan fortsætte for dem, der ønsker det, eller eventuel helt afskaffes således, at organisationerne selv skal aftale samtlige bestemmelser. Endvidere lægger OK-05 modellen op til, at der kan aftales indarbejdede bestemmelser i organisationens egen lønmodel fra andre rammeaftaler, fx om kompetenceudvikling eller seniorpolitik.

4 eksempler på bestemmelser i ny løndannelse, der eventuelt skal/kan fastlægges på organisationsniveau.

2 bestemmelser, der skal fastlægges:

Bestemmelser vedrørende den lokale forhandlingsprocedure. De skal fastlægges i organisations- eller brancheaftaler. De indebærer, at procedurebestemmelser om bl.a. den årlige lønforhandling, fastlæggelse af

Ny løndannelse

tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger, samt vurdering af den ansattes lønforhold ved lønforhandlingen fastlægges eller udfyldes i organisations- eller brancheaftaler.

Eventuelle bestemmelser vedrørende finansiering. De fastlægges i organisations- eller brancheaftaler. Det indebærer, at den enkelte organisation selv forhandler vægtningen mellem centrale gruppevise lønforbedringer og decentrale lønforbedringer, herunder en eventuel udmøntningsforpligtelse decentralt.

2 bestemmelser, der eventuelt skal/kan fastlægges:

Det kan blive en mulighed at fastlægge særlige konfliktløsningssystemer i organisations- eller brancheaftaler tilpasset til de konkrete lønmodeller. Det kan betyde, at interesseløstsystemet måske er mere udbygget i lønmodeller, der bygger på en mere vidtgående decentralisering af løndannelsen, fx en ren grundlønsmode, og mindre udbygget i lønmodeller med en række centralt fastsatte tillæg/lønforløb.

Det kan også blive en mulighed at fastlægge aftalebestemmelsen i en organisations- eller brancheaftale tilpasset den konkrete lønmodel. Det kan betyde, at der i en lønmodel åbnes op for, fx at individuelle tillæg aftales mellem den enkelte og arbejdsgiveren, eller at forhåndsftaler alene indgås på bestemte forhandlingsniveauer.

Oversigt over de gældende aftaler om ny løndannelse

Aftale om ny løndannelse pr. 1. april 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale.

Forretningsorden for paritetisk nævn vedrørende konfliktløsning i Ny Løndannelse (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Aftale om gennemsnitslønngaranti pr. 1. april 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Aftale om resultatløn pr. 1. april 1997 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale med tilhørende vejledning.

Vejledning til aftale om resultatløn pr. 1. april 1997 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Aftale om decentral løn pr. 1. april 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftale om åremålsansættelse giver hjemmel til, at der mellem (amts)kommunen og den forhandlingsberettigede organisation kan indgås en aftale om ansættelse af en person på åremål. Åremålsansættelse kan ske på tjenestemandsvilkår eller på overenskomstvilkår.

Der er indgået selvstændige aftaler på de 4 arbejdsgiverområder. Aftalerne er identiske bortset fra mindre sproglige tilpasninger.

Rammeaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om

- Åremålsperiodens længde
- Åremålstillæg
- Fratrædelsesbeløb
- Pensionsvilkår
- Afskedigelse

Åremålsperiodens længde

Åremålsansættelse skal ske for mindst 3 og højst 6 år. Åremålsansættelser kan forlænges på uændrede vilkår og uden stillingsopslag. Forlængelser skal være på mindst 6 måneder. Den samlede ansættelse på åremål kan maksimalt være 9 år. Genansættelse i åremålsstillingen kan kun ske efter fornyet opslag.

Åremålstillæg

Under en åremålsansættelse ydes et åremålstillæg. Tillægget ydes til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med den forhandlingsberettigede organisation. For tjenestemænd optjenes supplerende pension af åremålstillægget. Den supplerende pension beregnes med en procent af åremålstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe, dog mindst 15% af åremålstillægget. For åremålsansatte på overenskomstvilkår aftales det i det enkelte tilfælde, om (amts)kommunen betaler tilskud til pension i forhold til åremålstillægget.

Fratrædelsesbeløb

Der udbetales ved åremålets udløb et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneders løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Der udbetales ikke fratrædelsesbeløb ved ansøgt afsked, når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling (tjenestemænd), og når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller i en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

Åremålsansættelse

Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der som led i fratrædelsesvilkårene ved uansøgt afsked på grund af sygdom skal ydes et fratrædelsesbeløb.

Ved diskretionær afskedigelse inden for det første år af åremålsperioden udbetales et fratrædelsesbeløb på 3 måneders løn forhøjet med en måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

Pensionsvilkår

For tjenestemænd gælder, at åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen. For overenskomstansatte gælder, at der indbetales pensionsbidrag efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning.

Afskedigelse

Åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset ansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

Uansøgt afsked af en åremålsansat tjenestemand kan ske på grund af sygdom eller tjenesteforseelse. Inden for det første år af åremålsperioden kan uansøgt afskedigelse dog ske af andre årsager. Afskedigelsen skal meddeles med en måneds varsel, og således at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tiltrædelsen af åremålsstillingen. I andre tilfælde end sygdom, tjenesteforseelse, eller af andre årsager inden for det første år af åremålsperioden, kan uansøgt afskedigelse i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn. For åremålsansatte på overenskomstvilkår gælder tilsvarende regler.

Ved OK-97 aftales følgende ændringer:

Tjenestemænds pensionstillæg på 2,7% blev erstattet med en supplerende pensionsordning på 15% af åremålsstillægget. Bestemmelsen er efterfølgende blevet ændret ved OK-02.

Åremålsansættelse kan forlænges uden opslag mere end 1 gang inden for maksimumsgrænsen på 9 år, men disse enkelte forlængelser skal have mindst 1 års varighed.

Definitionen af en stilling med tilbagegangsret (tjenestemænd) ændredes til en stilling klassificeret indtil 2 løntrin lavere end åremålsstillingen.

Der blev skabt hjemmel til, at der i forbindelse med evt. forlængelse af åremålsansættelsen kan aftales, at en del af fratrædelsesbeløbet udbetales.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Åremålsansættelse

Det præciseredes, at åremålsansatte på ikke-tjenestemandsvilkår ved grov misligholdelse kan bortvises efter de almindelige regler herom uden yderligere lønudbetalinger.

Ved OK-99 aftaltes en forlængelse af fristen for uansøgt afsked af andre årsager end sygdom eller tjenesteforseelse inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Fravær i sammenlagt mere end 60 dage på grund af værnepligtstjeneste/FN-tjeneste, barselsorlov og/eller adopti-onsorlov medfører en forlængelse af fristen med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær ud over 60 dage.

Endvidere aftaltes en økonomisk ramme for aftalte vilkår ved uansøgt afskedigelse i øvrigt fra 1 år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens åremålsperiode, dog maksimalt 3 års løn.

Begge ændringer omfatter åremålsansættelse på både tjenestemandsvilkår og overenskomstvilkår.

Ved OK-2002 blev aftalen justeret på følgende punkter:

- Forlængelse af en åremålsansættelse skal være på mindst 6 måneder. Forlængelsesmuligheden blev herved gjort mere fleksibel, idet der ikke længere er krav om, at forlængelsesperioden er på mindst 1 år.
- Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at den åremålsansatte har krav på et fratrædelsesbeløb ved afsked på grund af sygdom.
- Den supplerende pensionsordning pr. 1. april 2002 beregnes med en procent af åremålsstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe, dog mindst 15% af åremålsstillægget.
- Indsættelse af særskilte bemærkninger/bestemmelser om rammeaftalens anvendelse på åremålsansatte tjenestemænd i folkeskolen (Den lukkede gruppe).

**Afviste forslag ved
OK-97, OK-99 og
OK-02**

Ved OK-02 afviste KTO de (amts)kommunale arbejdsgiveres krav om indgåelse af en central rammeaftale om kontraktansættelse af chefer m.fl. og en indholdsmæssig revision af rammeaftalen om åremålsansættelse, blandt andet således, at rammeaftalen udelukkende kom til at indeholde regler om åremålsansættelse af tjenestemænd. Kravet havde ifølge arbejdsgiverne til hensigt at sikre en mere generel mulighed for anvendelse af kontraktansættelse, og at denne ansættelsesform skulle afløse åremåls-

Åremålsansættelse

ansættelse for så vidt angår overenskomstansatte.

KTO's krav om, at overgang til varig ansættelse ikke udelukker udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse, afvistes af de (amts)kommunale arbejdsgivere.

KTO har ved Den Kommunale Tjenestemandsret anlagt en sag om brud på § 9, stk. 5, i rammeaftalen om åremålsansættelse.

§ 9, stk. 5, i rammeaftalen om åremålsansættelse vedrører uansøgt afsked af andre årsager end sygdom eller tjenesteforseelse efter det første år af åremålsperioden. Bestemmelsen fastslår, at uansøgt afsked i øvrigt kun kan ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

I den konkrete sag har kommunen afskediget den pågældende åremålsansatte tjenestemand på trods af, at der ikke med den forhandlingsberettigede organisation er indgået en aftale om vilkårene for afskedigelsen. Sagen forventes behandlet i løbet af sommeren 2004.

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om åremålsansættelse

Rammeaftale af 8. november 2002 om åremålsansættelse (ARF og KTO)

Rammeaftale af 29. august 2002 om åremålsansættelse (KL og KTO)

Rammeaftale af 23. januar 2003 om åremålsansættelse (KBH og KTO)

Rammeaftale af 10. februar 2003 om åremålsansættelse (FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i amter og kommuner blev indgået ved OK-02.

Aftalen gælder, hvor der i lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse mv. Den har ingen lønmæssig betydning, med mindre der i de enkelte overenskomster eller aftaler er fastsat særlige regler. Det gælder dog, at (amts)kommunen uopfordret eller på anmodning fra den ansatte ved fratræden skal udlevere dokumentation for ansættelsen/ancienniteten.

Aftalen fastslår fx, at beskæftigelsesanciennitet beregnes fra den 1. i måneden, optjenes ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit og medregnes ved en række specifikke fraværsperioder.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftalen blev indgået ved OK-02.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

KTO har ikke rejst krav til aftale.

Andre bemærkninger

Aftalen erstatter aftalen af 3. juli 1989 om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet.

For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af aftalen om ny løndannelse finder lønanciennitetsaftalen dog fortsat anvendelse.

Oversigt over de gældende aftaler om beskæftigelsesanciennitet

Aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i amter og kommuner af 23. juli 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Aftale om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet af 2. juli 1989 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat om ændring af aftale om lønanciennitet mv. af 12. juni 2001 (KL, ARF, KHB, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om konvertering af ulempetillæg indebærer, at alle former for arbejdsbestemte tillæg og arbejdstidsbestemte ydelser helt eller delvist ved lokal aftale kan konverteres til et fast årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Det gælder fx genetillæg, tillæg for tjeneste på lørdage/mandage, tillæg for tjeneste på søndage, aften- og nattillæg, over/merarbejde, (rådigheds-)vagtbetaling mv.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Den gældende aftale om konvertering af ulempetillæg blev indgået ved OK-99, og erstattede aftalen fra 1993.

Ved OK-99 blev aftalen i forhold til hidtidige bestemmelser udvidet således, at der foruden konvertering til et årligt ulempetillæg også kan konverteres til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt.

Ligeledes blev det aftalt, at der i forbindelse med konvertering af ulempetillæg er adgang til at aftale et fast/årligt ulempetillæg, der medfører en forhøjelse i forhold til de takstmæssige ydelser i (amts)kommunen.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Der er ikke afvist forslag ved OK-99 eller senere.

Andre bemærkninger

For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse.

Oversigt over de gældende aftaler om ulempetillæg

Aftale om konvertering af ulempetillæg af 24. juni 1999 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale.

Referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer (KL, ARF, SID, Metal og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (funktionsvederlag) indeholder bestemmelser om betaling til tjenestemænd og overenskomstansatte, der pålægges midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling og overtager alle de væsentlige arbejdsopgaver i den højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for overenskomstansatte, for hvilke der henvises til aftalen i overenskomsten. Der er indgået identiske aftaler på hvert af de 4 arbejdsgiverområder.

Der kan gives betaling efter 2 forskellige modeller:

1. Der aftales lokalt en funktionsløn for tjeneste i den højere stilling
2. Der ydes et vederlag svarende til lønforskellen mellem den midlertidige stilling og pågældendes egen stilling (tilbagefaldsmodel).

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-02 indførtes en hjemmel til lokalt at aftale en funktionsløn for ansatte, der pålægges at gøre tjeneste i en højere stilling. For overenskomstansatte er funktionslønnen pensionsgivende. Den nye hjemmel giver mulighed for at aftale, at der ydes funktionsløn også i situationer, hvor der i henhold til den tidligere gældende aftale fra OK-95 ikke var krav på betaling, fx under egen ferie og ved sygdom.

Kan der ikke lokalt indgås aftale om funktionsløn, ydes et vederlag svarende til lønforskellen mellem den midlertidige stilling og pågældendes egen stilling. Der er her tale om en tilbagefaldsmodel, som i forenklet form stort set svarer til de hidtidige bestemmelser i aftalen fra OK-95.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

De (amts)kommunale arbejdsgivere afviste KTO's krav om, at funktionsvederlaget, (jf. tilbagefaldsmodellen) er pensionsgivende.

Oversigt over de gældende aftaler om midlertidig tjeneste i højere stilling

Aftale af 12. august 2002 om midlertidig tjeneste i højere stilling (ARF og KTO)

Aftale af 24. juni 2002 om midlertidig tjeneste i højere stilling (KL og KTO)

Aftale af 12. juli 2002 om midlertidig tjeneste i højere stilling (KBH og KTO)

Aftale af 23. januar 2003 om midlertidig tjeneste i højere stilling (FRB og KTO)

Afsnit 4. Puljer

Puljer

s. 47 - 50

Kort om hovedbestemmelser i dag

Puljer er hidtil blevet afsat som led i de centrale forhandlinger ved indgåelse af et KTO-forlig. Midlerne til specielle forhandlinger har for langt størsteparten været afsat således, at de enkelte organisationer har haft procentvis nogenlunde lige store midler til rådighed. Afsættelse af midlerne er dog også sket i lyset af, om der blandt de øvrige forbedringer var projekter, der tilgodeså enkelte organisationers medlemmer. Den samlede nytte af de enkelte forlig har for de enkelte større organisationer, med ganske få undtagelser, derfor været nogenlunde den samme. Ved OK-97 og OK-99 var der dog aftalt en KTO-pulje på ca. 0,25%, der tilgodeså enkelte organisationer. Ved OK-02 var der en ligelig fordeling.

Puljerne har typisk været afsat ved de(t) indledende møde(r) primo januar med de (amts)kommunale arbejdsgivere under en overenskomstforhandling.

Udmøntningen af puljemidlerne aftales direkte mellem de enkelte forbund og de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier, fx forbedringer af de enkelte overenskomstgruppers lønforløb og/eller pensionsbidrag.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Af tabellen nedenfor fremgår det aftalte niveau for de samlede puljemidler til omklassificeringer m.m. ved OK-97, OK-99 og OK-02. Niveaulet har været nogenlunde stabilt i perioden.

	OK-97	OK-99	OK-02
Puljer	0,82%	0,75%	1,00%
I % af samlet aftaleresultat	13%	9%	9%

Der har været afsat midler til forskellige typer af lønpuljer: hovedorganisationspuljer, formålpuljer og KTO-puljer

	OK-97	OK-99	OK-02
Hovedorganisationspuljer	0,41%	0,47%	0,45%
Formålpuljer	0,18%	0,03%	0,48%
KTO-puljer	0,22%	0,25%	0,08%

Anmærkning: KTO-puljen ved OK-02 var en ”afbalanceringspulje”, der sikrede en ligelig fordeling på (hoved)organisationsområderne.

Puljer

Hovedorganisationspuljer

Fordelingen af midlerne inden for hovedorganisationsområderne er blevet aftalt mellem de respektive karteller og de (amts)kommunale arbejdsgivere. Anvendelse af puljerne på de enkelte organisationsområder er herefter aftalt mellem den respektive organisation og de (amts)kommunale arbejdsgivere og som hovedregel først efter, at der er indgået et samlet KTO-forlig. Imidlertid har en del af midlerne samtidig reelt været aftalt anvendt på enkelte større overenskomster i form af en række konkrete omklassificeringer m.m. Det skyldes bl.a. forløbet af de såkaldte forhåndsdrøftelser mellem de enkelte organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om specielle krav, der indledtes i efteråret før KTO-forliget blev indgået.

Formålpuljer

En bestemt andel af KTO's lønsum har været afsat til særlige formålpuljer, fx til chefer, beredskabsområdet eller til pensionsprojekter.

Ved OK-99 blev der afsat 0,03% til chefer. Ved OK-02 blev der anvendt midler til chefprojekter (0,02%), pensionsprojekter (0,42%) og et særydelsesprojekt (0,03%).

KTO-pulje

Ved OK-97 og OK-99 har der været afsat en KTO-pulje på ca. 0,25%.

Denne pulje har været afsat til særlige lønformål til grupper med særlige behov. Dette må bl.a. ses på baggrund af et væsentligt pres for at gennemføre særlige forbedringer for særlige grupper, som indebærer forbrug af væsentlige puljemidler på organisationsniveau. Fordelingen af KTO-puljen er sket samtidig med og i lyset af fordelingen af de øvrige puljemidler mv.

Arbejdsgiverne har ved alle 3 overenskomstfornyelser arbejdet for så få og små centrale puljemidler som muligt, og at de ikke skulle udmøntes til alle grupper i lige store procentdele.

KTO og medlemsorganisationerne har derimod krævet større puljemidler, der i betydeligt omfang var ligelig fordelt.

Resultaterne gennemgået i afsnittet ovenfor om gennemførte ændringer må derfor ses som et kompromis mellem modsatte krav.

Et særligt område i forbindelse med lønpuljerne har været de regneregler, der anvendtes, når omkostninger ved en omklassificering skal beregnes. Ved flere overenskomstfornyelser har KTO krævet forbedringer i regne-

***Afviste forslag ved
OK-97, OK-99 og
OK-02***

Puljer

reglerne, herunder især i de afledte virkninger, (der er omtalt i kapitlet om ny løndannelse mv. (afviste krav)).

Andre bemærkninger

Den ”omvendte” forhandlingsmodel indebærer, at der ikke på KTO-niveau ved OK-05 afsættes en central ramme til de specielle forhandlinger, hvorefter de enkelte organisationer forhandler med de (amts)kommunale arbejdsgivere om, hvordan de anvendes.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2005 må det forudses, at der allerede i september 2004 indledes forhandlinger mellem de enkelte organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgivere. De enkelte organisationer indleder selv forhandlinger om afsættelse af puljemidler og udmøntningen heraf uden en præcisering af, hvor meget de enkelte organisationer kan opnå i forhold til arbejdsgiverne. Modellen indebærer, at organisationerne får reel forhandlingsmulighed overfor arbejdsgiverne for at aftale en lønmodel med en profil tilpasset netop deres overenskomstområde.

Oversigt over de gældende regler om puljer

Puljernes størrelse aftales som led i KTO-forligene, mens anvendelsen aftales som led i organisationernes specielle resultater.

Afsnit 5. Tjenestemænd

Tjenestemandregulativer og -hovedaftale s. 51 - 52

Tjenestemandsområdet er reguleret af dels regulativer ensidigt fastsat af arbejdsgiverne, dels en række KTO-aftaler og dels aftaler – typisk i relation til løn og arbejdstid - indgået mellem den enkelte organisation og arbejdsgiverne. Hertil kommer lokale aftaler, som kan omfatte både overenskomstansatte og tjenestemænd, for eksempel vedrørende ny løn.

Forhandlingsretten vedrørende tjenestemænds løn- og ansættelsesvilkår kan deles op i forhandling af spørgsmål, hvorom der kan indgås aftale, og spørgsmål, der ligger uden for aftaleretten.

De forhandlingsberettigede organisationer kan begære forhandling, når det drejer sig om forhold, der er fastsat ved lov eller i henhold til tjenestemandregulativerne, eller som angår (amts)kommunens opgaver, organisation eller personalebehov ("traditionelle ledelsesforhold"), men kan ikke forlange, at der indgås aftale om disse forhold. Dette betyder, at den (amts)kommunale arbejdsgiverpart fx ensidigt kan træffe beslutning om oprettelse og nedlæggelse af stillinger (normeringsforhold), mens en stillings klassificering er et aftaleforhold.

Ansættelsesforhold, hvorom der ikke kan indgås aftale, forhandles dog altid med den eller de forhandlingsberettigede organisationer, førend de (amts)kommunale arbejdsgivere fastsætter (ændrede) regler.

KTO har med KL og Amtsrådsforeningen indgået en hovedaftale om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler og regler for udøvelse af forhandlingsret i øvrigt for tjenestemænd (KTU-hovedaftalen). Hovedaftalen gælder for KL og Amtsrådsforeningen og de tjenestemandorganisationer, der ved deres underskrift har tilsluttet sig denne.

Tilsvarende har de forhandlingsberettigede tjenestemandorganisationer i Københavns, hhv. Frederiksberg Kommuner indgået en hovedaftale med hver af disse to arbejdsgiverparter.

I de følgende afsnit beskrives de tjenestemandsaftaler, der i medfør af KTU-hovedaftalen er indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere.

Oversigt over de gældende tjenestemandsregulativer, - vedtægter og KTU-hovedaftalen og KFTF-hovedaftalen i Københavns Kommune

Tjenestemandsregulativ af september 1994 for amtskommuner (ARF)

Tjenestemandsregulativ af 1991 for kommuner indenfor KL's forhandlingsområde (KL)

Vedtægter for Københavns Kommunes tjenestemænd (med de indtil 28. oktober 1999 stedefundne ændringer).

Vedtægter af 1994 for Frederiksberg Kommunes tjenestemænd.

KTU-hovedaftalen (ARF, FKKA, KL og KTU)

KFTF-hovedaftalen i Københavns Kommune (KBH, FOA, Københavns Kommunalforening, LC og DSR)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Den gældende aftale om fremgangsmåde ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger i amtskommuner og kommuner er fra 1993. Aftalen er indgået med KL og Amtsrådsforeningen.

Aftalen fastlægger de proceduremæssige forhold i forbindelse med klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger, uanset om forhandlingen gennemføres lokalt ved den enkelte (amts)kommune eller centralt med den (amts)kommunale arbejdsgiverpart. Aftalen fastlægger hvilken orienteringspligt arbejdsgiversiden har i forhold til de forhandlingsberettigede organisationer vedrørende nyoprettede tjenestemandstillinger, samt organisationens adgang til at begære en konkret forhandling vedrørende klassificeringsspørgsmålet.

Er der tvivl om, til hvilken organisation forhandlingsretten er henlagt, retter den (amts)kommunale arbejdsgiverpart henvendelse til KTO.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftalen er fra 1993 og har ikke været ændret siden.

Afviste forslag ved Ok-97, OK-99 og OK-02

Intet.

Oversigt over de gældende aftaler om klassificering

Aftale af 13. maj 1993 om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger (ARF, KL og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalerne om (amts)kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension er fra 1988/89. Der er indgået separate aftaler med henholdsvis KL og Amtsrådsforeningen.

Aftalerne indebærer i hovedtræk

- At en tjenestemand, der udebliver uden lovligt forfald (herunder anholdelse og varetægtsfængsling), ikke har krav på at få udbetalt løn. Lønfradraget sker efter aftalen om lønberegning/lønfradrag.
- At en tjenestemand, der suspenderes, uden at der foreligger ulovlig udeblivelse, får udbetalt 2/3 af lønnen uden arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Lønnen reduceres fra den 1. i måneden efter suspensionen. Der optjenes lønanciennitet i suspensionsperioden.

- At en suspenderet tjenestemand kan pålægges at afvikle ferie i suspensionsperioden. I ferien får tjenestemanden udbetalt sædvanlig løn. I suspensionsperioden optjenes ret til ferie.
- At tjenestemanden efter suspensionens ophævelse har krav på fuld efterbetaling af tilbageholdt løn, hvis sagen afsluttes uden ikendelse af disciplinær straf eller med advarsel, irettesættelse eller bøde. Sluttes sagen med overførsel til andet arbejde eller andet arbejdssted eller anden stilling, afgør (amts)kommunen, om der skal ske efterbetaling. Sluttes sagen med degradation eller afsked, finder efterbetaling ikke sted.
- En tjenestemand, der har været anholdt eller varetægtsfængslet, har også krav på fuld efterbetaling, hvis påtalen opgives, eller tjenestemanden frifindes. I suspensionsperioden vil tjenestemanden kunne have beskæftigelse ved siden af sin tjenestemandstilling i samme omfang som før suspensionen.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftalerne er fra 1988/89 og har ikke været ændret siden.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Intet.

Oversigt over de gældende aftaler om løn under suspension

Aftale af 11. januar 1989 om amtskommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension (ARF og KTO)

Aftale af 14. oktober 1988 om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension (KL og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om godtgørelse for merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid er fra 1990. Aftalen indeholder hjemmel til, at der i visse situationer kan udbetales godtgørelse for merarbejde. Der kan kun udbetales godtgørelse for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt tjenestemanden efter særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenstefordeling eller i øvrigt på forhånd har været godkendt som forudsætning for en forsvarlig varetagelse af de tjenstlige pligter, der er forbundet med stillingen. Godtgørelse kan kun udbetales, hvis merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger. For tjenestemænd i egentlige chefstillinger og stillinger, der kan ligestilles med chefstillinger, gælder særlige regler med hensyn til arbejdsbyrdens omfang, der udløser godtgørelse for merarbejde.

Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af tjenstefrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde med et tillæg af 50%. Kan tjenstefrihed ikke gives, indeholder aftalen bestemmelser om beregning og udbetaling af godtgørelsen.

Der er indgået selvstændige aftaler med henholdsvis Amtsrådsforeningen, KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftalen er fra 1990 og har ikke været ændret siden.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

KTO's krav ved OK-02 om, at der ydes kompensation for omlægning af tjenstefrihed, blev afvist af de (amts)kommunale arbejdsgivere.

Oversigt over de gældende aftaler om merarbejde på KL's og ARF's områder

Aftale pr. 1. april 1989 om godtgørelse for merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (ARF og KTO)

Aftale af 30. marts 1989 om godtgørelse for merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (KL og KTO)

Protokollat til aftale af 2. april 1990 om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (ARF og KTO)

Protokollat til aftale af 30. marts 1990 om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (KL og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om prøvetidens længde for tjenestemænd er fra 1989/90. Aftalen indeholder blandt andet nærmere bestemmelser om prøvetidens længde, nedsættelse af prøvetiden og mulighed for forlængelse af prøvetiden som følge af fravær.

Der er indgået separate aftaler med Amtsrådsforeningen og KL.

Bestemmelser om tjenestemænds prøvetid fremgår dels af tjenestemandensregulativet dels af aftale om prøvetidens længde. Bestemmelserne i aftalens kapitel 3 om prøvetidens længde, kapitel 4 om nedsættelse af prøvetiden og kapitel 5 om forlængelse af prøvetiden som følge af fravær, er aftalt med KTO. De øvrige bestemmelser om prøvetid i aftalen og i tjenestemandensregulativet er fastsat ensidigt af arbejdsgiveren efter forhandling med KTO.

Ved første ansættelse er prøvetiden 2 år. Kræver (amts)kommunen prøvetid ved genansættelse af en tidligere varigt ansat tjenestemand, eller når en varigt ansat tjenestemand efter ansøgning overgår til en anden tjenestemandstilling i kommunen, kan prøvetiden maksimalt være 1 år. For den varigt ansatte tjenestemand er det en betingelse for prøvetiden, at der i prøvetiden gives tjenestefrihed i den varige stilling i en tilsvarende periode.

Prøvetiden kan i særlige situationer nedsættes eller bortfalde.

Prøvetiden skal være effektiv. Særlige fraværssituationer, fx sygdom, barselsorlov eller, hvis tjenestetiden nedsættes til mindre end 2/3 af fuld tjenestetid, medfører, at prøvetiden forlænges.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftalen er fra 1989 og har ikke været ændret siden.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-97 rejste KTO krav om, at der ved ansættelse af varigt ansatte tjenestemænd i en anden tjenestemandstilling (i en anden kommune/amt) kun kan stilles krav om ny prøvetidsansættelse, såfremt der i prøvetiden gives tjenestefrihed fra tjenestemandens hidtidige stilling. De (amts)kommunale arbejdsgivere afviste kravet.

Oversigt over de gældende aftaler om prøvetidens længde

Aftale af 10. oktober 1990 om prøvetidens længde (ARF og KTO)

Aftale af 29. november 1989 om prøvetidens længde (KL og KTO)

Afsnit 6. Pensionsspørgsmål og fratrædelsesgodtgørelse

Pensionsregulativer

s. 61 - 64

Kort om hovedbestemmelser i dag

Pensionsforhold for tjenestemænd er fastlagt i regulativer (ARF, KL) og vedtægter (KBH, FRB). Principielt er der derfor tale om ensidigt af arbejdsgiverne fastsatte regler uden formel aftaleret. Ændringer mv. i regulativerne og vedtægterne er dog ikke blevet gennemført uden en forudgående drøftelse/forhandling med KTO.

Pensionsregulativerne/-vedtægterne på det (amts)kommunale område har deres afsæt i forholdene på statsområdet, idet der gennem årene har været tilstræbt en retsenhed på tjenestemandsområderne. På statsområdet er reglerne fastlagt i tjenestemandspensionsloven, og disse regler går stort set igen i pensionsregulativerne/-vedtægterne på det (amts)kommunale område.

Angående tjenstemandsansatte lærere i folkeskolen skal det bemærkes, at disse, for så vidt de er ansat som tjenestemænd forud for 1. april 1993, er omfattet af (stats)tjenestemandspensionsloven.

Tjenestemandspension bygger på en såkaldt tilsagnsordning. Det vil sige, at der ikke indbetales pensionsbidrag/-tilskud til en pensionsordning, men at arbejdsgiveren har garanteret pensionen overfor den ansatte. Regulativerne/vedtægterne har eksisteret igennem mange år og har undergået større og mindre reformer. De seneste større pensionsreformer fandt sted i 1969-70 og 1994.

Tjenestemandspensionsregulativerne/-vedtægterne indeholder regler om følgende hovedemner:

1. Egenpension: Egenpension relaterer sig til de aktuelle pensionsrettigheder, der får betydning for tjenestemanden selv på tidspunktet for pensionering. Egenpension kan være alderspension, førtidspension, kvalificeret svagelighedspension, almindelig svagelighedspension, tilskadekomstpension og pension af anden utilregnelig årsag.
2. Ægtefællepension: Når en tjenestemand eller tjenestemandspensionist dør, er ægtefællen berettiget til ægtefællepension.
3. Børnepension: Børn under 21 år til en pensioneret tjenestemand eller en afdød tjenestemand/tjenestemandspensionist har ret til henholdsvis børnepensionstillæg eller børnepension.

Pensionsregulativer, - vedtægter

4. Efterindtægt: Ægtefællen eller boet efter en afdød tjenestemand/tjenestemandspensionist er berettiget til efterindtægt.
5. Opsat pension: Tjenestemænd, som fratræder tjenesten uden at være berettiget til egenpension, er berettiget til opsat pension.
6. Regulering: Pensioner og efterindtægt af pension blev indtil 1. april 2003 alene reguleret med procentreguleringen for lønninger. Efter aftale mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO er der med virkning fra 1. april 2003 sket en yderligere regulering med 1% af tjenestemandspensionerne mv.

Ved OK-97 og efterfølgende aftalefornyelser blev der aftalt en udbygning af de pensionsgivende lønninger, jf. det forudgående afsnit om generelle løn aftaler.

I forlængelse af OK-99 blev der aftalt en ændring af førtidspensionsfradraget. Ændringerne blev aftalt i lyset af ændringer i efterlønnen og nedsettelsen af folkepensionsalderen.

Ved OK-02 blev det aftalt, at de (amts)kommunale arbejdsgivere gennemfører de nødvendige ændringer i tjenestemandspensionsregulativerne og -vedtægterne, så der er hjemmel til regulering af tjenestemandspensionerne udover den generelle pensionsregulering. Herefter er tjenestemandspensionerne forhøjet med 1% pr. 1. april 2003 udover den generelle procentregulering.

Der var endvidere enighed om at gennemføre en undersøgelse af tjenestemandspensionerne i overenskomst-/aftaleperioden. Formålet med undersøgelsen er:

- At belyse regulering af tjenestemandspensioner i forhold til regulering af løn.
- At undersøge/vurdere, om tjenestemandspension over tid er blevet forringet i forhold til den udbetalte løn.
- At belyse de økonomiske konsekvenser af eventuelle nye reguleringsformer i forhold til tjenestemandspension.

Yderligere blev det for tjenestemænd aftalt, at alle lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, der aftales pr. 1. juni 2002 eller senere, er pensionsgivende, herunder også med mulighed for at indgå i beregningen af tjenestemandspensionen. I forlængelse heraf er det aftalt, at spørgsmålet om at gøre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg pensionsgivende tages op til drøftelse i overenskomstperioden mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO. I den forbindelse kan der også overvejes modeller for, hvorvidt tillæg aftalt decentralt før 1. april 2002 kan indgå i tjenestemandspensionsberegningen.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved overenskomstforhandlingerne i 1997 og 1999 har arbejdsgiverne afvist KTO's krav om, at tjenestemandspensionerne udover en regulering svarende til de generelle lønstigninger tillige reguleres med den del af rammen, der anvendes til andre lønformål, fx til de specielle forhandlinger og decentral løn.

I 1999 afvistes desuden et krav om at gøre betalt merarbejde for deltidsansatte tjenestemænd pensionsgivende.

Andre bemærkninger

Et forslag (L 128) til lov om ændring af lov om social pension er fremsat af socialministeren den 21. januar 2004. Forslaget sigter blandt andet mod, at der åbnes adgang for, at alle, der har ret til folkepension, kan vælge at udskyde folkepensionen og deltage aktivt på arbejdsmarkedet mod senere at få forhøjet den løbende pension med et tillæg for opsat pension. I opsætningsperioden optjenes ret til at få forhøjet den senere folkepension med en procentdel – venteprocenten – der forhøjes, jo længere tid pensionen opsættes.

Der er nedsat en arbejdsgruppe, som behandler forskellige pensionsforhold, jf. OK-02. Arbejdet er igangværende.

Oversigt over de gældende aftaler om pensionsregulativer, - vedtægter

Pensionsregulativ af 2003 for tjenestemænd i kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

Pensionsregulativ af 2003 for tjenestemænd for amtskommuner inden for ARF's område.

Pensionsvedtægt af 23. april 1970 for Københavns Kommune.

Pensionsvedtægt af 1994 for Frederiksberg Kommune.

Aftale om førtidspensionsfradrag indgået med KL den 25. august 1999.

Aftale om førtidspensionsfradrag indgået med ARF den 20. august 1999.

Aftale om førtidspensionsfradrag indgået med Københavns Kommune den 10. november 1999.

Aftale om førtidspensionsfradrag indgået med Frederiksberg Kommune.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte indeholder bestemmelser om 5 hovedemner:

1. Dækningsområdet
2. Dødsfaldsdækning
3. Invalidesum
4. Børnedækning
5. Kritisk sygdom

Den første aftale blev indgået i forbindelse med tjenestemandreformen og dækkede alene tjenestemænd og tjenestemandspensionister. Denne aftale blev med virkning fra 1. januar 1990 afløst af den nuværende fælleskommunale gruppelivsordning, som også kom til at omfatte visse andre ansatte. Forbedringer i aftalen er i øvrigt ofte aftalt i overenskomstperioderne ved forbrug af opsamlede bonusmidler mv. i ordningen.

Dækningsområdet

Aftalen omfatter hovedsagelig tjenestemænd og tjenestemandspensionister. Undtaget herfra er dog lærere i folkeskolen mv. som har etableret deres egen ordning. Endvidere omfatter aftalen tidligere sygekassefunktionærer, reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner for børn og unge samt andre ansatte, der ikke er omfattet af en forsikringsmæssig pensionsordning. Endelig omfatter aftalen ansatte, der er omfattet af pensionsordninger, hvor det samlede pensionsbidrag udgør under 8,22%. Generelt skal de ansatte være fyldt 18 år, have mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse, og som hovedregel have haft en vis tilknytning til (amts)kommunen (6 måneder).

Dødsfaldsdækning

Ved den forsikredes død udbetales en hovedforsikringssum, der udgør 400.000 kr., hvis den forsikrede er død inden det fyldte 62. år. Hovedforsikringssummen aftrappes med stigende alder over 62 år for helt at ophøre, når den forsikrede er fyldt 67 år. For tjenestemandspensionister udgør hovedforsikringssummerne 50% af summerne for erhvervsaktive.

Invalidesum

Hvis den forsikrede fratræder sin stilling før det 60. år, og det konstateres, at pågældendes erhvervsevne på afskedigelsestidspunktet er nedsat med mindst 2/3, udbetales der en invalidesum på 50.000 kr.

Børnedækning

Hvis den forsikrede ved sin død efterlader sig børn under 21 år, udbetales der – ud over hovedforsikringen – en sum pr. barn på 45.000 kr.

Gruppelivsforsikring

Kritisk sygdom

Hvis den forsikrede – bortset fra tjenestemandspensionister – får en kritisk sygdom udbetales der et beløb på 100.000 kr. Beløbet kan dog ikke overstige hovedforsikringssummen og modregnes i øvrigt i denne, hvis pågældende dør inden 3 måneder efter, at diagnosen er stillet. Dækningen for kritisk sygdom kan kun udbetales en gang. De omfattede diagnoser fremgår af forsikringsbetingelserne.

Med virkning fra 1. januar 1999 blev dødsfaldsdækningen ved forbrug af bonuspuljemidler forhøjet til 315.000 og pr. 1. januar 2000 til 400.000 kr. (aftrappet).

I overenskomstperioden aftales desuden en dækning på 100.000 kr. ved kritisk sygdom.

Timegrænsen for at være omfattet af aftalen blev nedsat pr. 1. januar 2001 fra mindst gennemsnitlig 15 timers ugentlig beskæftigelse til 10 timer.

Ved OK-02 blev aftalt en nedsættelse af 9-måneders-reglen for oprettelse af gruppelivsforsikring for midlertidigt beskæftigede til 6 måneder. Endvidere blev timegrænsen nedsat til 8 timers beskæftigelse.

Ved OK-99 afvistes KTO's krav om at karenstiden i den fælleskommunale gruppelivsordning fjernes eller reduceres.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Oversigt over de gældende aftaler om gruppelivsforsikring

Aftale om gruppelivsforsikring pr. 1. april 2002 for tjenestemænd og visse andre ansatte.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Arbejdsmarkedspensioner er hovedsagelig beskrevet i de enkelte overenskomster. I denne beskrivelse er fokus især rettet mod de kollektive pensionsordninger, der siden OK-89 og efterfølgende har været under opbygning for grupper, der ikke var omfattet af nogen form for pensionsordning, med det sigte at de skulle nå op på en fuldt udbygget pensionsordning.

De mellem arbejdsgiverne og KTO aftalte nye arbejdsmarkedspensioner er dels implementeret i overenskomsterne for de berørte personalegrupper, dels i den mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO indgåede aftale om pensionsordninger for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen), dels i et siden OK-89 og senere aftalt fortolkningsbidrag vedrørende pensionsudbygningen. Opsamlingsordningen og fortolkningsbidraget danner udgangspunkt for, hvorledes det aftalte er blevet implementeret i de enkelte overenskomster.

De generelt aftalte ordninger går i hovedtræk ud på følgende:

- For medarbejdere, som er fyldt 21 år og har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter (tidligst regnet fra 1. april 1999) samt er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge, oprettes der en pensionsordning, hvor det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% af de pensionsgivende lønde.
- For medarbejdere, som er fyldt 25 år og har 4 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter samt er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge, oprettes der en pensionsordning, hvor det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% af de pensionsgivende lønde.
- Tidsbegrænset ansatte, jf. rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, omfattes af tilsvarende ordninger, når de opfylder de aldersmæssige betingelser, og når de har henholdsvis været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52/208 uger, dog tidligst regnet fra 1. juni 2002.
- Personer, som engang har været omfattet af en af ovennævnte pensionsordninger, bibeholder denne ret ved efterfølgende ansættelse fx som timelønnet vikar.
- For deltidsansatte, omfattet af en pensionsordning, er betalt merarbejde pensionsgivende.

Arbejdsmarkedspension

Ved OK-97 aftaltes, at de ved OK-89 etablerede pensionsordninger pr. 1. oktober 1997 blev forhøjet yderligere til et samlet pensionsbidrag på 12%. Ordningerne kom herefter til at svare til de fuldt udbyggede ordninger. Samtidig blev en aftale om fratrædelsesgodtgørelse til disse ansatte ophævet pr. 1. april 1997.

Ved OK-97 og efterfølgende aftalefornyelser blev der aftalt en udbygning af de pensionsgivende lønninger, jf. afsnittet om generelle lønftaler.

Ved OK-99 aftaltes, at betalt merarbejde for pensionsdækkede overenskomstansatte på deltid gøres pensionsgivende.

Der aftaltes desuden en ny arbejdsmarkedspension pr. 1. april 2000 på samlet 2,4% for ansatte, der ikke i forvejen var omfattet af en pensionsordning, som er fyldt 21 år, har mindst 15 (pr. 1. januar 2001 10) timers ugentlig beskæftigelse, og som har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter.

Ved OK-02 blev timegrænsen for optjening af pensionskarens nedsat fra gennemsnitlig 10 timers ugentlig beskæftigelse til 8 timer.

Der blev aftalt en forhøjelse pr. 1. april 2003 af pensionsbidraget til samlet 7,5% (7,69%) i den pr. 1. april 2000 nyetablerede arbejdsmarkedspension.

For tidsbegrænset ansatte blev aftalt nye arbejdsmarkedspensionsordninger pr. 1. juni 2003.

Der blev aftalt en teknisk omlægning af pensionsberegningssystemet til et samlet bidrag (nettoficeret).

Der blev afsat midler til finansiering af pensionsprojekter ved de specielle forhandlinger. I den forbindelse blev der blandt andet særligt peget på, at midlerne kunne anvendes til afskaffelse af karensbestemmelser, forhøjelse af pensionsbidrag for hele eller dele af grupperne, pensionsdækning af centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg samt medregning af tidligere privat og øvrig offentlig beskæftigelse ved opgørelsen af pensionskarens.

En begrænset samlet økonomisk ramme for overenskomstfornyelsen har i flere tilfælde begrænset en af KTO ønsket udbygningstakt af pensionsordningerne.

Et forslag (L 128) lov om ændring af lov om social pension er fremsat af socialministeren den 21. januar 2004. Forslaget sigter blandt andet mod,

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Andre bemærkninger

Arbejdsmarkedspension

at der åbnes adgang for, at alle, der har ret til folkepension, kan vælge at udskyde folkepensionen og deltage aktivt på arbejdsmarkedet mod senere at få forhøjet den løbende pension med et tillæg for opsat pension. I opsætningsperioden optjenes ret til at få forhøjet den senere folkepension med en procentdel – venteprocenten – der forhøjes, jo længere tid pensionen opsættes.

Oversigt over de gældende aftaler om pensionsordninger

Aftale om pensionsordninger for visse (amts)kommunalt ansatte (opsamlingsordningen).

Fortolkningsbidrag til aftalen om pensionsordninger for visse (amts)kommunalt ansatte.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om supplerende pension muliggør etablering af supplerende pensionsordninger for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte (fx reglementsansatte), men også for øvrige ansatte. Rammeaftalen blev aftalt mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO ved OK-95. Sigtet med rammeaftalen er at supplere pensionen, herunder tjenestemandspensionen, ved alder, sygdom og død.

Rammeaftalen giver de forhandlingsberettigede organisationer mulighed for centralt eller lokalt med arbejdsgiverne at indgå aftaler om dels indbetaling af pensionsbidrag af nærmere aftalte faste tillæg, dels at pensionsindbetalingen kan udgøre et fast årligt beløb. De aftalte pensionsforbedringer finansieres henholdsvis af de til specialforhandlingerne afsatte midler eller af ny løn/decentral løn.

Pensionsbidraget, som indbetales af arbejdsgiveren til en af parterne godkendt pensionsordning/et af parterne godkendt pensionsinstitut, kan efter nærmere kriterier anvendes til fx en kapitalpension eller livrente/løbende pension.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

I forlængelse af OK-97 blev det aftalt, at lokale aftaler om supplerende pensionsordninger tillige kan finansieres efter aftalen om ny løndannelse.

Oversigt over de gældende aftaler om supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension pr. 1. april 1995 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat pr. 4. november 1998 til rammeaftale om supplerende pension (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Afsnit 7. Personalepolitiske aftaler

Seniorpolitik

s. 73 - 76

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om seniorpolitik indeholder bestemmelser om 3 hovedemner:

1. Seniorordninger(-stillinger)
2. Generationsskifteordninger
3. Fratrædelsesordninger

Den første fælleskommunale rammeaftale om seniorpolitik blev aftalt ved OK-95 og afløste en række aftaler indgået på de enkelte arbejdsgrupperområder, der især var fokuseret på fratrædelsesordninger. Anvendelse af rammeaftalen forudsætter indgåelse af konkrete lokale aftaler mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Rammeaftalen anviser en række muligheder for at aftale lokale ordninger og indeholder i forhold hertil nogle få rettigheder for de ansatte. Anvendelse af rammeaftalen kan således tilpasses de lokale forhold og de enkelte medarbejders eller medarbejdergruppers behov.

Seniorordninger(-stillinger)

Seniorstillinger er møntet på den situation, hvor en medarbejder ønskes fastholdt på arbejdspladsen fx i en mindre belastende stilling, indtil vedkommende fratræder fx for at gå på efterløn eller pension. Seniorstillinger kan oprettes og aftales for medarbejdere, der er fyldt 52 år. Seniorordninger kan i øvrigt aftales i kombination med fratrædelsesordninger.

Der kan helt eller delvist aftales et udligningstillæg, hvis lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling fx som følge af nedsat arbejdstid. Den ansatte har dog under alle omstændigheder ret til at få beregnet/indbetalt pension efter den hidtidige løn og beskæftigelsesgrad.

Der kan aftales en særlig bonus, hvis en seniorstilling først fratrædes efter det fyldte 62. år.

Der kan aftales 2 års ekstraordinær pensionsalder/-bidrag, hvis lønnen i forbindelse med ansættelse i en seniorstilling nedsættes væsentligt. Det er et kriterium, at overgangen til seniorstillingen sker efter det fyldte 55. år og fratræden sker efter det fyldte 62. år.

Generationsskifteordninger

Generationsskifteordninger er møntet på de situationer, hvor chefer eller ledere, der er fyldt 54 år, ønskes fastholdt i den hidtidige stilling for en periode på op til 6 år og derefter fratræder (tidligst fra det 60. år).

Der kan aftales et løntillæg, et fratrædelsesbeløb, eller en pensionsforbedring, eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb kan konverteres til pensionsforbedringer, men ikke omvendt.

Der kan aftales en hel eller delvis reduktion af førtidspensionsfradraget for tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter generationsskifteordningens udløb.

Fratrædelsesordninger

Fratrædelsesordninger er møntet på fx den situation, hvor der er behov for frivillig fratræden i forbindelse med budgetreduktioner, men er også møntet på andre situationer fx ved en kombination med seniorordninger.

Der kan aftales en godtgørelse på indtil 6 måneders løn. Godtgørelsen ydes ved siden af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Der kan aftales op til 4 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, der går på aldersbetinget førtidspension, for så vidt de er fyldt 60 år, men ikke 65 år. I forhold hertil kan der også aftales en hel eller delvis reduktion af førtidspensionsfradraget.

Der kan aftales op til 4 års ekstraordinær pensionsbidrag til ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år, og som selv siger op.

Der kan aftales op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn til ikke-tjenestemænd.

Ved OK-97 aftaltes, at nye lokale aftaler med baggrund i rammeaftalen om seniorpolitik finansieres af henholdsvis decentral løn eller ny løn.

Ved OK-99 blev der opnået enighed 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.

Endvidere blev der i forhold til generationsskifteordninger aftalt, at en ansat kan afskediges uansøgt efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation og om vilkårene herfor.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Seniorpolitik

Ved OK-02 aftales flere nyskabelser og forenklinger i rammeaftalen. Blandt andet bortfaldt en række hidtidige kriterier om et antal års beskæftigelse for at kunne blive omfattet af en seniorordning.

En af de store nyskabelser var, at alle, der ansættes i en seniorstilling, bevarer retten til henholdsvis tjenestemandspension/pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

I forhold til generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger blev de hidtidige særlige regler om førtidspensionsfradrag for tjenestemænd ændret til en hjemmelsbestemmelse, hvorefter de lokale parter kan aftale, om det generelle førtidspensionsfradrag skal reduceres eller helt bortfalde.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved overenskomstforhandlingerne i 1997, 1999 og 2002 har arbejdsgiverne afvist KTO's krav om en forbedring af mulighederne for en gradvis tilbagetrækning fra det (amts)kommunale arbejdsmarked ved, at der indbygges nogle rettigheder i rammeaftalen om seniorpolitik.

Disse rettigheder skulle gøre det attraktivt for seniorer at forblive i arbejde, fx at seniorer har ret til ekstra feriefridage, til sumydelse på fratrædelsestidspunktet og/eller til nedsættelse af den årlige arbejdstid uden nedgang i løn og pension.

Andre bemærkninger

Et forslag (L 128) til lov om ændring af lov om social pension er fremsat af socialministeren den 21. januar 2004, jf. afsnittet om pensionsspørgsmål og fratrædelsesgodtgørelse.

Med baggrund i EU-direktiv (200/78/) om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv påregnes det, at parterne på det (amts)kommunale arbejdsmarked inden 1. maj 2004 vil aftaleimplementere den del af direktivet, der vedrører forskelsbehandling med hensyn til alder.

Oversigt over de gældende aftaler om seniorpolitik

Rammeaftale om seniorpolitik pr. 1. april 2002.

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne rammeaftale.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om socialt kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Det gælder både overordnede drøftelser i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg af den samlede indsats i (amts)kommunen, på arbejdspladsniveau og konkrete bestemmelser om forhandling og aftaleindgåelse ved oprettelsen af job til personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

En gang årligt skal der i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ske en generel og overordnet drøftelse og fastlæggelse af retningslinier for beskæftigelse af personer på særlige vilkår og ledige.

I lovgivningen er der fastlagt bestemmelser for medarbejderinddragelse i forbindelse med etablering af løntilskudsjob, virksomhedspraktik og fleksjob. I rammeaftalen er der fastlagt supplerende bestemmelser om medarbejderinddragelse mv. ved etablering af løntilskudsjob for dagpengeberettigede ledige, personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager førtidspension samt for revalidender. Ved etablering af løntilskudsjob for øvrige målgrupper – fx kontanthjælpsmodtagere er bestemmelserne om medarbejderinddragelse mv. alene fastlagt i lovgivning. I rammeaftalen er der desuden fastlagt bestemmelser om medarbejderinddragelse ved etablering af virksomhedspraktik, samt ved ansættelse af personer i fleksjob.

For at give de lokale parter et overblik over de forskellige ordninger og målgrupper, herunder bestemmelser om medarbejderinddragelse, løn- og ansættelsesforhold, merbeskæftigelseskrav mv., samt for at give inspiration til fastlæggelse af retningslinier i samarbejdsorganer mv., er der til rammeaftalen udarbejdet en række bilag.

Rammeaftalen er i starten af 2004 tilpasset i forhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats mv., som trådte i kraft den 1. juli 2003.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-99 indgik KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere rammeaftale om socialt kapitel. I rammeaftalen blev rammeaftale om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne, rammeaftale om puljejob og protokol af 10. januar 1996 om jobtræning i aktivperioden sammenskrevet.

Det nye i aftalen var:

Socialt kapitel

- Udvidelse af aftalen så også tjenestemænd og udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne kan ansættes i et aftalebaseret job på særlige vilkår.
- Fastsættelse af principper for løn- og ansættelsesvilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd i fleksjob.
- Tjenestemænd, der ansættes i aftalebaserede job på særlige vilkår eller i fleksjob, bevarer pension efter hidtidig løn og beskæftigelsesgrad.
- Ansættelse på almindelige vilkår drøftes, hvis personer i aftalebaserede job på særlige vilkår eller fleksjob generhverver arbejds- evnen.
- De forhandlingsberettigede organisationer skal inddrages i forbindelse med fastsættelse af løn og ansættelsesvilkår i skånejob.
- De forhandlingsberettigede organisationer fik adgang til forhandling med ansættelsesmyndigheden i forbindelse med oprettelse af jobtræningspladser til ledige i aktivperioden – institutionsplacering, tilrettelæggelse af forløbet, jobbeskrivelse, introduktionsbehov mv.

Ved OK-02 er rammeaftalen om socialt kapitel bl.a. ændret på følgende måde:

- For allerede (overenskomst)ansatte, der fra og med 1. april 2002 overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår eller fleksjob, gælder, at pensionsbidrag skal beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.
- Herudover blev det præciseret, at et af formålene med aftalen er forebyggelse gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne, og der blev oplistet nogle forslag til, hvad der kan indgå i den årlige drøftelse i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmel- sesudvalg.
- Parterne indgik endvidere den 21. juli 2003 som opfølgning på OK-02 et protokollat til rammeaftalen om socialt kapitel om pensionsforhold for ansatte i fleksjob. I henhold til protokollatet kan personer, som ved ansættelse i fleksjob allerede er omfattet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til.

**Afviste forslag ved
OK-97, OK-99 og
OK-02**

Socialt kapitel

Ved OK-99 afviste arbejdsgiverne KTO's krav om aftaledækning ved etablering af nye puljejob og jobtræningspladser.

Både ved OK-99 og OK-02 afviste arbejdsgiverne KTO's krav om, at aflønningen i fleksjob skal fastsættes efter overenskomsten, medmindre der lokalt aftales en anden aflønning.

KTO har i forbindelse med OK-99 afvist arbejdsgivernes krav om, at løn og ansættelsesvilkår i fleksjob skulle fastsættes efter aftale mellem arbejdsgiveren og arbeidstageren og i samarbejde med den forhandlingsberettigede organisation. Udgangspunktet skulle være den overenskomst-mæssige løn, men arbejdsgiver og arbeidstager kunne aftale løn og arbejdsvilkår, som fraveg overenskomsten.

I forbindelse med genforhandling som følge af lovgivning af rammeaftalen om socialt kapitel i vinteren 2003/2004 afviste arbejdsgiverne KTO's krav om, at alle målgrupper, der i henhold til loven kan ansættes i løntilskudsjob, omfattes af de medindflydelsesbestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen. Konkret betyder dette bl.a., at ansættelse i et løntilskudsjob af personer på kontanthjælp eller starthjælp, ikke er omfattet af de medindflydelsesbestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen vedrørende løntilskudsjob.

Oversigt over de gældende aftaler om socialt kapitel:

Rammeaftale om socialt kapitel pr. 1. april 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat af 21. juli 2003 til rammeaftale om socialt kapitel om pensionsforhold for ansatte i fleksjob (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter mv. har til formål at styrke den samlede indsats og koordinering af den generelle udvikling på det personalepolitiske område, herunder omstilling, kompetenceudvikling, medindflydelse og medbestemmelse, samt udvikling af overenskomster og aftaler.

Aftalen blev indgået i 1999 på baggrund af erfaringerne med anvendelsen af de ved OK-93 og OK-95 afsatte midler til omstillings- og udviklingsformål (0,018% af lønsummen), samt de ved OK-97 afsatte midler til styrkelse af indsatsen vedr. efter- og videreuddannelse (0,013% af lønsummen).

Aftalen omfatter bestemmelser om styring og principper for midlernes anvendelse, og angiver følgende hovedaktiviteter og indsatsområder:

Personalepolitisk Forum

Det Personalepolitiske Forum består af politikere fra hver af de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier og fra KTO. Udvalget afløste i 1995 Det Kommunale Efteruddannelsesudvalg (KEU), idet det samtidig blev tillagt bredere arbejdsopgaver, herunder bl.a.:

- fælles arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende væsentlige personalepolitiske områder,
- udarbejdelse af analyser om personalepolitiske udviklingstendenser,
- tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer, og
- formidling af personalepolitisk viden og projekterfaringer, fx gennem en messe.

Personalepolitiske indsatsområder

På de enkelte arbejdsgiverområder er der selvstændige styregrupper med deltagelse af repræsentanter fra det enkelte område og KTO.

Som et overordnet formål skal de personalepolitiske projekter og omstillings- og udviklingsaktiviteter medvirke til at fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne.

På Amtsrådsforeningens område er aftalt en særlig *Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne*.

Udviklingsmæssige aktiviteter

Denne rammeaftale indeholder rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i de enkelte amter om personalepolitiske samarbejdsprojekter.

Styringsmæssigt er ansvaret for anvendelsen af puljemidlerne placeret i amternes øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

KTO og Amtsrådsforeningen skal påse, at de af MED-udvalgene godkendte amtslige projektbeskrivelser opfylder de grundlæggende standardkrav.

Råd og udvalg

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder, at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov.

Fælles Hjemmeside

Formålet med den fælles hjemmeside er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan medvirke til at synliggøre og formidle de parts-etablerede samarbejder om projekter, uddannelse mv.

Fælles drift og udvikling af uddannelser

Der er indgået en særskilt aftale herom, jf. afsnittet om PUF.

Konkret aftalte fælles projekter

Af aftalen fremgår en række konkret aftalte projekter, herunder

- Implementering mv. – det decentrale forhandlingssystem.
- Jobvurderingssystemer i ligelønsperspektiv
- WEBsted for ledere
- Sygdomspolitik og praksis (herunder om omfanget af afskedigelser betinget af sygefravær)
- Ligelønsprojekt, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den (amts)kommunale sektor
- Evaluering af MED-aftalen
- Udvikling og kvalificering af ledere i kommunerne (KL-området)
- SUS 3 (Sundhedsområdet i amterne)

Af aftalen fremgår desuden en forlods enighed om en række konkret beskrevne aktiviteter og projekter, som de forskellige parter, herunder enkeltorganisationer, har aftalt at arbejde med i overenskomstperioden.

Udviklingsmæssige aktiviteter

Økonomi:

I aftalen er puljerne fra 1995 og 1997 til hhv. personalepolitiske indsatsområder og uddannelsesformål videreført *uden* afsættelse af nye midler. Rent teknisk blev de to puljer i 1999 lagt sammen til 0,031% af lønsummen på hele det (amts)kommunale område. Den samlede pulje blev genanvendt ved OK-02.

Det bemærkes, at midlerne blev afsat af rammen i hhv. 1995 og 1997. De er herefter ”evige” og en evt. tilbageførsel som lønmidler ville indebære, at de indgik som en ”belastning” i reguleringsordningen.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Den formelle aftale om udviklingsmæssige aktiviteter mv. blev indgået ved OK-99 på baggrund af erfaringerne med anvendelsen af omstillingsmidlerne i de tre foregående OK-perioder. Der afsattes ikke nye midler ved aftaleindgåelsen.

Ved OK-02 blev aftalen forbedret på en række væsentlige punkter, herunder forenklet administration, enighed om etablering af en samlet udbudsvirksomhed vedr. de fælles uddannelser (PUF), enighed om opprioritering af indsatsen i forhold til kompetenceudvikling, videreudvikling af Personaleweb, og etablering af Lederweb.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-97 afvistes et KTO-krav om, at personalepolitiske projekter kun skulle kunne iværksættes på baggrund af forudgående initiativer taget i Personalepolitisk Forum.

Oversigt over de gældende aftaler om udviklingsmæssige aktiviteter

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område, pr. 1. april 2002.

Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne pr. 1. april 2002.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling.

Med indgåelsen af aftalen er det bestemt,

- at der årligt afholdes en drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet,
- at der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere,
- at der skal følges op på udviklingsmålene mindst hvert andet år, og
- at SU/MED-udvalget skal drøfte arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Den første fælleskommunale aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling blev aftalt ved OK-99. Formålet med aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling var at sætte fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling, og det blev aftalt, at der årligt skulle gennemføres en drøftelse i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Ved OK-02 blev aftalen gjort mere forpligtende og samtidig blev aftalen forenklet. Det blev aftalt, at der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte eller for grupper af medarbejdere, og at der skal følges op på udviklingsmålene mindst hvert andet år. Den årlige drøftelse i det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse og drøftelsen i arbejdspladsens MED/SU-udvalg blev samtidig fastholdt som en ”skal-bestemmelse”.

Aftalen blev forenklet, idet en række ”kan-bestemmelser” vedr. indholdet af drøftelserne i MED/SU-udvalg blev fjernet. Desuden ændrede aftalen navn fra ”Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling” til ”Aftale om kompetenceudvikling”. Det blev i den forbindelse præciseret, at kompetenceudvikling skal forstås bredt, som såvel traditionel efteruddannelse i form af kurser som andre udviklingsformer (læring på jobbet, jobrotation mv.).

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-99 og OK-02 afviste arbejdsgiverne KTO's krav om ret til en årlig uddannelsessamtale, en egentlig ret for den enkelte medarbejder til efter- og videreuddannelse og ret til optjening af anciennitet, ferie samt

Kompetenceudvikling

indbetaling af sædvanligt pensionsbidrag/optjening af pensionsalder under uddannelsesorlov.

Ved OK-02 afviste arbejdsgiverne desuden KTO's krav om særlig sikring af kompetenceudvikling for ledere og ret til frihed til kompetenceudvikling. Arbejdsgiverne afviste endvidere KTO's krav om, at en udviklingsplan for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere skal være skriftlig.

I forbindelse med indgåelsen af aftalerne i 1999 og 2002 blev det aftalt at gennemføre implementerings- og evalueringsaktiviteter i form af regionale møder og fælles publikationer vedr. aftalernes indhold og muligheder.

Der kan på nogle overenskomstområder være indgået andre aftaler og særlige aftaler, som supplerer denne aftale.

Der gennemføres pt. en evaluering af aftalen om kompetenceudvikling fra OK-02 på KL's område.

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling pr. 1.april 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen giver mulighed for at indgå frivillige og individuelle aftaler om at arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages fra arbejdspladsen. For at indgå en individuel aftale mellem den enkelte arbejdsgiver og ansatte om tele- og hjemmearbejde, skal der forudgående indgås aftale mellem den lokale arbejdsgiver og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Dermed er der i realiteten to aftaleniveauer i tilblivelsen af lokale aftaler.

Frivilligheden indebærer også, at den pågældende person, som har indgået aftale om tele- og hjemmearbejde, har mulighed for at udtræde af ordningen. Tele- og hjemmearbejde kan ikke gøres til en betingelse for ansættelse af nye medarbejdere, ligesom det ikke kan betinge en videreførelse af ansættelsesforholdet for allerede ansatte, at de påtager sig tele- og hjemmearbejde.

Tele- og hjemmearbejde er defineret som arbejde, der udføres på afstand af den normale arbejdsplads ved hjælp af PC eller lignende, som er stillet til rådighed af arbejdsgiveren. Arbejdet skal have en tilbagevendende karakter for at være omfattet af aftalen. Derudover kan tele- og hjemmearbejde kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid. Tele- og hjemmearbejde er omfattet af sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår.

Ansatte, som har indgået aftale om tele- og hjemmearbejde, følger de sædvanlige arbejdstidsregler. Dog er der efter aftale mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation mulighed for at fravige, fx regler om flex- og fixtid samt regler for mer- og overarbejde.

Den lokale aftale kan erstatte aftalen om tele- og hjemmearbejde.

Ved aftaleindgåelsen fastsættes bl.a. opsigelsesbestemmelser, og herunder evt. den lokale aftales varighed/gyldighedsperiode. Ved aftalens ophør har den ansatte ret til at vende tilbage til samme eller en tilsvarende stilling.

I tillæg til rammeaftalen er udformet en vejledning, som bl.a. præciserer hvilke elementer den lokale aftale bør omfatte.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Der er ikke sket ændringer i rammeaftalen, siden den blev indgået ved OK-97.

Tele- og hjemmearbejde

Der er ikke fremsat forslag siden 1997.

*Afviste forslag ved
OK-97, OK-99 og
OK-02*

I sommeren 2002 indgik de europæiske hovedorganisationer: CEEP, UNICE og EFS en aftale om telearbejde med det formål at modernisere arbejdstilrettelæggelsen, og dermed skabe mere fleksible arbejdsformer. Implementeringsfristen er fastsat til 3 år, hvilket i praksis betyder, at der inden juni 2005 skal ske en revision af KTO's rammeaftale om tele- og hjemmearbejde i overensstemmelse med retningslinierne i den europæiske aftale. Der er indledt drøftelser mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO herom.

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om tele- og hjemmearbejde

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde pr. 1. april 1997 med tilhørende vejledning (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Afsnit 8. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsregler

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse s. 89 - 94

Kort om hovedbestemmelser i dag

Der findes to forskellige regelsæt, der indeholder bestemmelserne vedrørende tillidsrepræsentanter, samarbejde, medindflydelse og medbestemmelse. På KL's og ARF's område (og efter en tilsvarende aftale i Københavns Kommune) gælder "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" i kommuner og amter ("TR/SU-aftalen"), som ikke i stedet har indgået en lokal aftale i henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" ("MED-rammeaftalen").

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 indført 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 incitamenter. 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/amtsrådet og kollektive overenskomster og aftaler. I hovedaftalerne er det bl.a. fastlagt, at ledel-

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

sesretten 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, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger og indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, samt at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold.

I (amts)kommuner, hvor der er indgået en *lokal MED-aftale*, er medindflydelse og medbestemmelse defineret som

1. gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
- (amts)kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
- de overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

MED-hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler/overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Hovedreglen vil imidlertid 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-hovedudvalget vil man således først og fremmest skulle behandle ”aftaler” om medbestemmelse inden for ledelsesrettens område.

Det bemærkes, at ingen af de ”aftaler”, der indgås i regi af samarbejdssystemerne er omfattet af det fagretlige system. Eventuelle uenigheder om forståelsen af eller brud på sådanne aftaler vil i stedet skulle afgøres i regi af KASM (’Kommunalt og amtligt samarbejde om medindflydelse og medbestemmelse), hvor der ikke er sanktionsmuligheder.

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

Baggrund for de gældende regelsæt

TR/SU-aftalerne blev første gang indgået ved OK-95, hvor KTO og henholdsvis KL/ARF og Københavns Kommune blev enige om at sammenkrive de hidtil gældende aftaler og regler vedrørende tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt om indførelse og brug mv. af ny teknologi i én aftale.

I TR/SU-aftalernes afsnit A indgik de hidtidige tillidsrepræsentantregler (TR-91) og i afsnit B (samarbejde og samarbejdsudvalg) indgik "Bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner", som i 1981 blev aftalt mellem Kommunernes Landsforening/Amtsrådsforeningen på den ene side og de 4 hovedorganisationer på den anden side. Desuden indgik "Bestemmelser om indførelse og brug af ny teknologi", som blev aftalt mellem KTO og Kommunernes Landsforening/Amtsrådsforeningen i 1984.

Parallelt hermed indgik KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter MED-rammeaftalen, som giver parterne i de enkelte (amts)kommuner mulighed for at indgå lokale MED-aftaler.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

I forbindelse med OK-97 blev der indgået et protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse. Dette protokollat blev ved OK-99 revideret således, at der i højere grad blev lagt vægt på normeringsmæssig kompensation til tillidsrepræsentantens institution og på faglig efteruddannelse af tillidsrepræsentanter.

Ved OK-99 blev det endvidere præciseret, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens 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, lokaler/hjælpemidler, mulighed for medlemskontakt mv.

Der er herved indført en lokal adgang til at sikre en normeringsmæssig kompensation til de arbejdspladser, der uforholdsmæssigt belastes af tillidsrepræsentanternes fravær fra arbejdet.

Gennem en central bestemmelse om, at der tilgår TR alle relevante oplysninger vedr. medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår, er det ved OK-02 sikret, at tillidsrepræsentanten ikke forhindres i at udføre sit hverv.

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

Som bilag til aftalen om ny løndannelse (og den tilsvarende aftale på AC's område) er der – ligeledes ved OK-02 - opnået hjemmel til, at man lokalt kan aftale at yde løn for TR-funktionen.

Ved OK-02 indførtes herudover mulighed for indgåelse af lokale TR-aftaler.

Ved både OK-97, OK-99 og OK-02 afvistes KTO's krav om en forbedring/præcisering af afskedigelsesbeskyttelsen, ved OK-99 afvistes KTO's krav om en generelt gældende ret for TR til faglig efteruddannelse.

Ved OK-02 afvistes desuden KTO's krav om, at der i de (amts)kommuner, der ikke er omfattet af MED-aftalen, skulle indføres tilsvarende regler om, at TR-arbejde omfattes af overenskomsternes bestemmelser om overarbejde: Endvidere afvistes et krav om, at TR – i forbindelse med større omstillinger mv. – skal have ret til at indkalde til møder i arbejdstiden.

Ved OK-99 afviste KTO de (amts)kommunale arbejdsgiveres krav om en ophævelse af beskyttelsen for TR-suppleanter samt en opstramning af begrebet "overenskomstgruppe" mhp. nedgang i antallet af TR.

MED/SU-systemets opgave i forhold til KTO's rammeaftaler

I forhold til KTO's rammeaftaler er "Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan" (dvs. MED-hovedudvalg eller centrale hovedsamarbejdsudvalg) tillagt kompetencen til at fastlægge rammer, principper og procedurer for gennemførelsen af de enkelte organisationers forhandlinger mhp. indgåelsen af aftaler, der udfylder rammerne.

Der sondres her mellem den egentlige aftaleret og de muligheder, der er for "årlige drøftelser" og fastlæggelse af procedurer og retningslinier.

I flere rammeaftaler er det fastlagt, at der skal være en tværgående drøftelse eller forhandling omfattende alle medarbejdere i den enkelte kommune. Disse drøftelser/forhandlinger kan føre til fastlæggelse af retningslinier eller indgåelse af lokale (procedure)aftaler omfattende hele kommunen.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal således årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Ny løndannelse,
- Socialt kapitel,
- Kompetenceudvikling.

**Afviste forslag ved
OK-97, OK-99 og
OK-02**

Andre bemærkninger

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik,
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde,
- Aftale om resultatløn.

I samarbejdssystemet kan der således ske en udfyldelse af rammeaftaler, der omfatter alle medarbejdere, men kun såfremt det drejer sig om retningslinier, principper, overordnede drøftelser samt fastlæggelse af overordnede politikker.

Budgetmæssige forhold vil ligeledes typisk henhøre til samarbejdssystemet.

Derimod vil den adgang, der i henhold til stort set alle rammeaftalerne er til forhandling om enkeltpersoners eller gruppers vilkår, henhøre under den enkelte organisation eller en flerhed af organisationer. Hvor der alene er tale om forhold inden for en enkelt organisations område, foregår forhandlingen mellem repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation og (amts)kommunen. I en række tilfælde er der mulighed for, at flere organisationer kan forhandle sammen. Dette vil typisk kunne foregå i et lokalt forhandlingssamarbejde.

Specielt i relation til procedurebestemmelsen i aftalen om ny løndannelse har der imidlertid vist sig særlige problemer ved det øverste MED/SU-udvalgs kompetence til at indgå bindende (procedure)aftaler. Dette kan indebære særlige baglandsproblemer, og der kan opstå en form for sammenstød mellem mulighederne for at forfølge en sag om brud på eller fortolkning af en procedureaftale efter de regler, der gælder i MED/SU-systemet, og de almindelige fagretlige regler, der gælder på hhv. KTO- og organisationsniveau.

Evaluering af MED-rammeaftalen

Ved OK-02 blev det aftalt, at der i overenskomstperioden gennemføres en evaluering af MED-rammeaftalen. Evalueringens formål er blandt andet at afdække status for de igangværende lokale forhandlinger, at belyse årsagerne til, at flere kommuner ikke har truffet beslutning om, hvorvidt de ønsker at indgå en lokal MED-aftale, at undersøge om arbejdsmiljøarbejdet er blevet prioriteret i forbindelse med indgåelse af lokale MED-aftaler, og at belyse hvilke muligheder systemet rummer for at forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledere og medarbejdere.

På baggrund af evalueringen, som forventes afsluttet i foråret/sommeren 2004, skal det bl.a. vurderes, om den giver grundlag for en revision af aftalen.

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

EU-Direktiv om en generel ramme for information og høring

EU har vedtaget et direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne. Implementeringsfristen for direktivet er fastlagt til den 23. marts 2005.

Spørgsmålet om direktivets konsekvenser for de eksisterende TR/MED/SU-aftaler på det (amts)kommunale område drøftes pt. mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Oversigt over de gældende aftaler om Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg pr. 1. april 2002 (KL, ARF og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale.

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune pr. 1. april 2002 (KBH og KTO/KFF)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale.

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pr. 1. april 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Parterne har udarbejdet en særlig MED-håndbog, som bl.a. indeholder fælles vejledningsbemærkninger til de enkelte §§.

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv. pr. 1. april 2002. (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse pr. 1. april 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Parterne har udarbejdet en fælles vejledning om mulighederne for lokale TR-aftaler.

KTO har herudover udgivet en særlig inspirationspjece, specielt målrettet de lokale faglige organisationer/tillidsrepræsentanter.

Kort om hovedbestemmelser i dag

AKUT-ordningen ("*Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.*") blev indført i 1989 ved sammenskrivning af forskellige regelsæt. Samtidig fastsattes et bidrag på 15 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Ved alle senere OK-fornyelser er dette beløb "rutinemæssigt" blevet forhøjet procentvis, svarende til den aftalte overenskomstramme.

AKUT-ordningen blev indtil 1995 administreret af et "tilsynsråd", som pr. 1.4.1995 blev afløst af "AKUT-fonden" med vedtægter, aftalt i medfør af § 9, stk. 3 i „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og § 15, stk. 4 i „Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse“ (MED-rammeaftalen).

Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i aktiviteter efter § 9 i „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og § 15 i MED-rammeaftalen, dvs. møder og kurser for tillidsrepræsentanter og disses suppleanter.

Tjenestefrihed til disse møder og kurser ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer (amts)kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden. ("Regningsmodel").

Midlerne fordeles mellem de enkelte personaleorganisationer på baggrund af OK-statistikken over organisationsopdelte lønsummer. Hvert år sender de personaleorganisationer, som har modtaget midler, et revideret regnskab til fonden over anvendelsen af de i det foregående regnskabsår modtagne midler.

I *Københavns og Frederiksberg kommuner* gælder en særlig ordning, hvorefter der er afsat et samlet timetal til de af organisationerne og underorganisationerne arrangerede informations- og uddannelsesaktiviteter, hvortil kommunerne yder tjenestefrihed uden løntab. Desuden ydes et bidrag (UT-bidrag), der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse.

Ved OK-99 blev "regningsmodellen" gjort obligatorisk for (amts)kommunerne. Tidligere var der valgfrihed mellem at sende refusionsopgørelse til organisationerne eller at anvende løntræk, som organisationerne herefter refunderede den enkelte tillidsrepræsentant.

Udover forhøjelsen svarende til OK-rammen er der tilført yderligere midler ved forhøjelse med 2 øre pr. time i 1995, 2 øre i 1997, 1 øre i 1999,

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

samt 1 øre i 2002. Proportionalt hermed er der sket forhøjelser af UT-bidragene i København og Frederiksberg.

Pr. 1.4.2004 udgør AKUT-bidraget 26,7 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

Timetallet til uddannelse mv. udgør i Københavns Kommune i alt 70.000 timer årligt og i Frederiksberg Kommune 13.100 timer årligt.

Hertil kommer i begge kommuner særlige bidrag til personaleorganisationernes udgifter ved TR-uddannelsen.

På forslag fra arbejdsgiversiden blev parterne ved OK-02 enige om, at der skal gennemføres en undersøgelse af AKUT-systemet i OK-perioden. Formålet med undersøgelsen er, at

- Afdække tillidsrepræsentanternes uddannelsesbehov, i det omfang der uddelegeres forhandlings- og aftalekompetence til de enkelte tillidsrepræsentanter.
- Afdække de eksisterende uddannelses tilbud for tillidsrepræsentanter, både i form af fælles uddannelses tilbud og uddannelses tilbud fra de faglige organisationer, mhp. en vurdering af, om de eksisterende tilbud matcher behovet.
- Analysere det nuværende AKUT-system, mhp. en vurdering af eventuelle behov for ændringer eller justeringer af systemet, herunder fx:
 - administration af AKUT-systemet, herunder sekretariats- og administrationsbidrag
 - om den eksisterende AKUT-refusionsmodel for tjenestefrihed fungerer hensigtsmæssigt
 - om nogle af AKUT-midlerne skal kunne anvendes til lokalt aftalte formål
 - omfanget af organisationsfrikøb i forhold til tjenestefrihed i henhold til AKUT-systemet
 - hvilke typer medarbejderrepræsentanter, der kan indgå i AKUT-systemet.

Ved OK-97 afvistes et KTO-krav om, at (amts)kommunerne skulle anvende de refunderede AKUT-midler til vikardækning, eller at midlerne i hvert fald skulle føres tilbage til den enkelte tillidsrepræsentants arbejdsplads/område, og ved OK-99 og OK-02 afvistes ligeledes et KTO-krav om, at udbetaling af AKUT-refusion til (amts)kommunerne forudsætter dokumentation for normeringsmæssig kompensation.

I forbindelse med OK-02 tilkendegav de (amts)kommunale arbejdsgivere et ønske om at ændre AKUT-systemet, fx ved, at regningsmodellen fjernes således, at (amts)kommunerne yder tjenestefrihed med løn mod, at AKUT-bidraget nedsættes tilsvarende. Desuden har arbejdsgiversiden

**Afviste forslag ved
OK-97, OK-99 og
OK-02**

AKUT-fond

ønsket at modernisere AKUT-systemet, således at lokale uddannelsesbehov i højere grad kan imødekommes.

KTO har afvist disse ønsker, men til gengæld accepteret en undersøgelse af AKUT-systemet i perioden, jf. ovenfor.

Andre bemærkninger

Efter KTO's opfattelse skal forhøjelserne af AKUT-bidraget siden 1995 ses i lyset af decentraliseringen og udlægning af kompetence til TR. I takt med indførelsen af ny løn i 1998 og 2000 kan der konstateres et stigende behov for TR-uddannelse og derfor et højere AKUT-bidrag.

Oversigt over de gældende aftaler om AKUT-fonden

Vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT-fonden) pr. 1. januar 1999 (KL, ARF og KTO)

Protokollat om bidrag til AKUT-fonden pr 1. april 2002, 1. april 2003 samt 1. april 2004 (KL, ARF og KTO)

Protokollat vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne, jf. tillidsrepræsentantreglernes § 9, stk. 2, samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. tillidsrepræsentantreglernes § 9, stk. 3, jf. ligeledes § 16, stk. 2-4 i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (KBH og KTO)

Protokollat vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse mv., der arrangeres af organisationerne, jf. rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 16, stk. 2 og 4, samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. § 16, stk. 3 og 4 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) er en selvstændig økonomisk enhed, der udbyder og udvikler uddannelser i samarbejde, medindflydelse og medbestemmelse, arbejdsmiljø og lokale forhandlingsforhold på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

PUF udvikler og udbyder pt. følgende uddannelser:

- den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse (PUF er registreret hos Arbejdstilsynet som kursusarrangør),
- uddannelse i medindflydelse og medbestemmelse i henhold til protokollat af 15.11.1996 om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet,
- den obligatoriske samarbejdsuddannelse i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, 2002,
- den fælles forhandleruddannelse, som er udviklet med udgangspunkt i bilag 9.2 til KTO-forliget 1999, og
- øvrige kursusprodukter, som medvirker til at fremme de fælles ønsker om udviklingen af det (amts)kommunale arbejdsmarked.

PUF ledes af en bestyrelse bestående af 4 arbejdsgiverrepræsentanter og 4 repræsentanter fra KTO. Der er nedsat en sekretariatsgruppe i tilknytning til bestyrelsen.

Parternes Uddannelsesfællesskab har indgået en administrationsaftale med Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK), hvori det fremgår, at COK har ansvaret for driften af PUF's virksomhed.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

KL, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune og KTO var ved OK-02 enige om at gennemføre en effektivisering og udvikling af de uddannelsesaktiviteter, som parterne i fællesskab har iværksat, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelsen samt Den Fælles Forhandleruddannelse.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftalen blev indgået i 2003.

Andre bemærkninger

Parterne iværksætter i løbet af vinter/forår 2004 et udviklingsprojekt med henblik på udvikling og evt. ændring af de eksisterende uddannelser.

Oversigt over de gældende aftaler om partsuddannelse

Aftale om fælles virksomhed vedr. de uddannelsesaktiviteter på det (amts)kommunale område, som parterne i fællesskab iværksætter pr. 1. april 2003 (KL, ARF, FRB og KTO)

Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) og Center for Offentlig Kompetenceudvikling: ”Administrationsaftale pr. 1. juli 2003”.

Kort om hovedbestemmelser i dag

”Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering” (udliciteringsprotokollatet) blev indgået ved OK-97 og gennemskrevet med henblik på brugervenlighed ved OK-99. Protokollatet uddyber og forklarer de forpligtelser og rettigheder, der gælder i SU/MED-systemet vedrørende inddragelse af medarbejderne ved omlægning af den (amts)kommunale opgavevaretagelse generelt og ikke kun ved udliciteringer.

Protokollatet udgør et bilag til hhv. TR/SU-aftalen og MED-rammeaftalen, og personaleinddragelsen skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne heri.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-99 blev der foretaget en redaktionel gennemskrivning uden indholdsmæssige ændringer af protokollatet.

Ved OK-02 blev der foretaget en præcisering af betydningen af, at personalet inddrages tidligt i beslutningsprocessen.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-99 og OK-02 afvistes forslag om, at de lokale fagforeninger skal inddrages i forbindelse med udarbejdelse af udbudsmateriale, at der indføres forbedrede fratrædelsesregler i forbindelse med rationaliseringer, udliciteringer mv., og at de kollektive rettigheder/overenskomster respekteres ved overgang til en ny arbejdsgiver.

Andre bemærkninger

Der er ikke foretaget en systematisk opsamling af erfaringer med anvendelsen af udliciteringsprotokollatet. En række konkrete sager om påstået brud på protokollatet, der har været forelagt for de centrale parter, har vist, at protokollatets bløde formuleringer kan gøre det vanskeligt at bevise, at der i den konkrete situation er sket et brud på protokollatet.

Ved OK-99 rejste KTO krav om, at de kollektive rettigheder/overenskomster ved udlicitering skal respekteres ved overgang til en ny arbejdsgiver. Kravet var aktualiseret af, at det i løbet af 1990'erne i retspraksis er fastslået, at virksomhedsoverdragelsesloven kun sikrer de overtagne medarbejders individuelle rettigheder. De kollektive rettigheder er således ikke beskyttet i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

Dette gælder dog ikke i Københavns Kommune, hvor det er besluttet, at leverandøren ved overtagelse af personale indgår i de kommunale kollektive overenskomster som overenskomstpart, indtil overenskomsten udlø-

Omstilling og udlicitering

ber eller opsiges i overensstemmelse med overenskomstens opsigelsesbestemmelser.

Oversigt over de gældende aftaler om omstilling og udlicitering

Protokollat af 13. september 2002 om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering.

Protokollatet indgår i kommenteret form i KTO's kommenterede TR/SU aftale.

KTO har herudover udarbejdet en særlig vejledning om behandling af sager vedr. påstået brud på udliciteringsprotokollatet. Vejledningen er udsendt til medlemsorganisationerne 2. februar 2001.

Kort om hovedbestemmelser i dag

I forbindelse med OK-02 blev der i forligsteksten indføjet et forbeholdskrav om i overenskomstperioden at drøfte indgåelse af en aftale om forebyggelse og håndtering af sager om mobning og seksuel chikane.

I KTO er der enighed om, at bl.a. følgende hovedprincipper skal danne udgangspunkt for en aftale:

- Indgåelse af en aftale vil være et signal om nødvendigheden af en intensiveret indsats over for mobning og seksuel chikane, navnlig en forebyggende indsats, men også i form af behandling af enkelt-sager. En indsats på et område hvor Arbejdstilsynet har udmeldt, at de har meget begrænsede ressourcer til rådgivning.
- Fokus i forhold til drøftelser af formålet med en aftale er således, hvorledes en aftale kan løfte det forebyggende arbejde, og ikke at Arbejdstilsynet skal sættes ud af spillet.
- Der må være klare retningslinier for arbejdsdelingen mellem AT og aftalparterne for at undgå ansvarsforflygtigelse.
- I stedet for en rammeaftale bør en aftale indgås efter den model, som kendes fra KTO-aftalen om lokale TR-aftaler, med mulighed for indgåelse af lokale aftaler.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-02 blev der i forligsteksten indføjet følgende forbeholdskrav:

”Beskæftigelsesministeren har den 28. februar 2002 fremsat et lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, hvorefter ministeren kan indføre en aftalemodel om mobning, herunder seksuel chikane. Parterne optager drøftelser i overenskomstperioden om eventuel indgåelse af en rammeaftale om forebyggelse og håndtering af sager om mobning og seksuel chikane under forudsætning af vedtagelse af lovforslaget og indførelse af aftalemodellen.”

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Kravet har ikke været rejst før end ved OK-02, og medførte ovenstående forbeholdskrav.

Andre bemærkninger

Folketinget har den 4. juni 2002 vedtaget et lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, hvorefter ministeren kan indføre en aftalemodel om mobning, herunder seksuel chikane.

Mobning og seksuel chikane

Aftaleadgangen er efterfølgende indarbejdet i Bekendtgørelse nr. 492 af 20. juni 2002 om arbejdets udførelse.

Regeringen vil også i starten af 2004 fremkomme med et forslag til yderligere supplerende aftalemuligheder på andre relevante områder.

I eftersommeren 2003 blev der nedsat en KTO-arbejdsgruppe med henblik på snarest at indgå et samarbejde med de (amts)kommunale arbejdsgivere om indsamling af viden og dokumentation om problemets omfang, årsagerne hertil og løsningsmuligheder.

Samtidig hermed har arbejdsgruppen fået til opgave at foretage en indholdsmæssig konkretisering af en evt. aftale.

Oversigt over de gældende aftaler om mobning og chikane

Indgåede aftaler på det private område:

Aftale mellem Dansk Handel & Service og Handelskartellet om forebyggelse af mobning og chikane, af 6. marts 2003.

Aftale mellem CO-industri og Dansk Industri om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø af 15. maj 2001.

Afsnit 9. Ansættelsesvilkår generelt

Generelle ansættelsesvilkår

s. 105 - 106

Kort om hovedbestemmelser i dag

Indledningsvis skal det anføres, at generelle ansættelsesvilkår er andet og meget mere end bare de aftaler, der er beskrevet i nærværende kapitel. Også de aftaler mv., der er beskrevet i de øvrige kapitler i håndbogen, kan betegnes som generelle ansættelsesvilkår.

Ved OK-02 blev der aftalt et nyt protokollat om generelle ansættelsesvilkår. I protokollatet oplistede de generelle aftaler, der i altovervejende grad er ens for alle personalegrupper i kommuner og amter. Der er alene tale om en opstilling, og protokollatet stifter således ikke i sig selv (nye) rettigheder.

Der blev i samme forbindelse aftalt nogle forhold vedrørende lokale sammenhængende personalepolitiske drøftelser. Der er tale om nogle forhold i visse af de indgåede rammeaftaler, hvor der skal/kan/bør ske en årlig drøftelse i kommunernes og amternes øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan om en række personalepolitiske emner, fx i relation til ny løndannelse, socialt kapitel og kompetenceudvikling.

Herudover blev det i sammenhæng med ovennævnte også aftalt generelt at lade alle månedslønnede ansatte (bortset fra tjenestemænd og elever) være omfattet af vilkår efter funktionærloven.

Oversigt over de gældende aftaler om generelle ansættelsesvilkår

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår pr. 1. april 2002.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om følgende 4 hovedemner:

1. Behandling af barnløshed, graviditetsundersøgelser og graviditetsorlov
2. Barsels- og adoptionsorlov
3. Omsorgsdage
4. Tjenestefrihed af tvungende familiemæssige årsager

Bestemmelserne vedrørende pkt. 1, 2 og 4 hviler i hovedtræk på lovbestemmelser.

Generelt gælder, at retten til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er fastlagt i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. (ligebehandlingsloven). Retten til barselsdagpenge er fastlagt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (dagpengeloven), mens retten til løn mv. samt andre ikke lovregulerede ordninger, herunder omsorgsdage alene er fastlagt i aftalen.

Følgende centrale bestemmelser gælder i forhold til ovenstående 4 hovedemner:

Behandling af barnløshed, graviditetsundersøgelser og graviditetsorlov

Ved OK-89 indførtes ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen. Bestemmelserne her er en udvidelse i forhold til ligebehandlingsloven, hvor der alene gives ret til fravær 4 uger før forventet fødsel.

Den ansatte har endvidere ret til fravær med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis en række betingelser efter dagpengeloven er opfyldt – fx hvis graviditeten efter en lægelig bedømmelse har et sygeligt forløb, som vil medføre en risiko for fosteret eller moderen, eller hvis arbejdets særlige karakter medfører en risiko for fosteret.

Ved OK-95 blev der indført ret til lønnet fravær ved graviditetsundersøgelser. Desuden har den ansatte ret til fravær med sædvanlig løn på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold.

Bestemmelserne gælder ansatte, der har ret til løn under sygdom.

Fravær af familiemæssige årsager

Barsels- og adoptionsorlov

Ved OK-89 blev der opnået enighed med de (amts)kommunale arbejdsgivere om indgåelse af en aftale om fuld løn under barsels- og adoptionsorlov. Aftalen er senere justeret og udvidet i tilknytning til ændringer i lovgivning og ved indførelsen af omsorgsdage ved OK-95, jf. nedenfor.

Bestemmelserne om barsels- og adoptionsorlov er i 2002 justeret og tilpasset til de nye lovregler fra marts 2004 om udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven.

Med lovgivningen er perioder med fraværsret og dagpengeret blevet udvidet. I forhold til aftalen om fravær af familiemæssige årsager ydes der således ikke løn i hele den periode, som den ansatte har ret til fravær og ret til dagpenge.

I forbindelse med tilpasning af aftalen er der etableret en lang række fleksibilitetsmuligheder for den ansatte til at tilrettelægge orloven i forhold til konkrete ønsker og behov.

I nedenstående skema er opsummeret bestemmelserne om fraværsret, løndækning og dagpengerefusion mv. Reglerne om adoptionsorlov er stort set identiske, idet der dog gælder en særlig ret til fravær med sædvanlig løn til begge adoptanter ved afhentning af barnet i udlandet, jf. nedenstående, samt at adoptanterne har mulighed for at dele de første 14 ugers fraværsret med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet:

Ved fødsel

	Samlet barselsorlov - begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	36 uger	8 uger	14 uger	2 uger + 2 uger	10 uger

Fravær af familiemæssige årsager

Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8 til 4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge	Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage
-------------------	---	--

*Tallene i parentes angiver uger ved forlængelse af orloven med enten 8 eller 14 uger. I alt kan der efter dagpengeloven ydes dagpenge til forældrene i 52 uger (4+14+2+32). Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene og lønnen forholdsmæssigt.

Bestemmelserne gælder ansatte, der har ret til løn under sygdom.

Omsorgsdage

Ved OK-05 aftaltes ret til omsorgsdage. Ordningen blev ændret ved OK-99, således at det nu gælder, at en ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år – i alt 16 dage. Omsorgsdage gives i forhold til barnets alder, og der stilles ikke noget krav om, at barnet skal være født/modtaget i ansættelsesforholdet. Retten til fravær gælder begge forældre. Er begge forældre (amts)kommunalt ansat har hver af forældrene ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. år.

Bestemmelserne gælder ansatte, der har ret til løn under sygdom.

Tjenestefrihed af tvungende familiemæssige årsager

Bestemmelserne omfatter ret til fravær med sædvanlig løn i følgende situationer:

- Ved tvungende årsager som sygdom eller ulykke i familien, der gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.
- Ved pasning af alvorligt syge børn under 14 år.
- Ved pasning af døende i hjemmet.

Desuden er der ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn i op til 1 år pr. barn ved pasning af børn med nedsat funktionsevne. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-97 blev der med virkning fra 1. april 1997 indgået en aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvungende familiemæssige årsager, der implementerer rådets direktiv 96/34 EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Fravær af familiemæssige årsager

Desuden aftaltes, at kvindelige ansatte pr. 1. oktober 1997 igen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Endelig aftaltes at sammenskrive barselsaftalen og aftalen om tjenestefrihed mv. i én aftale.

Ved OK-99 var der enighed om at indføre:

- Ret til sædvanlig løn ved fædres (mandlige adoptanters) barselsorlov i 25. og 26. uge, og
- Ret til opfyldning til sædvanlig løn under perioder med
 - Tjenestefrihed med henblik på pasning af alvorligt syge børn under 14 år (dagpengelovens § 19a),
 - Tjenestefrihed til pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem (lov om social service § 104).

Der var desuden enighed om at ændre aftalen om omsorgsdage, således at en ansat med virkning fra den 1. april 2000 har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 4 år. Pr. 1. april 2001 blev dette udvidet til det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

Ved OK-02 aftaltes, at en ansat ved adoption har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at adoptionssøgende skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Desuden er det aftalt, at ansatte med børn med handicap har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste efter § 29 i lov om social service, jf. ovenstående.

Efterfølgende er bestemmelserne om barsels- og adoptionsorlov justeret og tilpasset til de nye lovregler om udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven, som blev vedtaget den 20. marts 2002.

I den forbindelse er aftalt følgende fleksibilitetsmuligheder:

- Udvidet fædreorlov. Faderen/den mandlige adoptant kan afholde 2 ugers orlov med sædvanlig løn i barselsperioden. Den udvidede fædreorlov erstatter faderens/den mandlige adoptants hidtidige mulighed for fravær med sædvanlig løn i den 25 og 26 uge efter fødslen/modtagelsen.
- Moderen og faderen, (samt adoptanter) får ret til at holde orlov med løn samtidig i 10-ugers perioden efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.
- Udskyder den ansatte perioder af sin barselsorlov inden for de 10 uger (efter barnets 14. uge/modtagelsen), hvor der ydes sædvanlig løn, udskydes tilsvarende den ansattes ret til sædvanlig løn.

Fravær af familiemæssige årsager

- Faderen har lovmæssigt ret til forlods at anvende af sin fraværs- og dagpengeret på 32 uger til afholdelse af orlov sammen med moderen i 14 ugers perioden efter fødslen/modtagelsen. Hvis faderen benytter denne ret, kan han forlods anvende af perioden med sædvanlig løn i de 10 uger efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.
- Hvis arbejdet efter aftale med arbejdsgiveren genoptages delvist, forlænges den ansattes fravær og retten til sædvanlig løn. Forlængelsen sker med den tid arbejdet genoptages.

Retten til fuld løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter dagpengeloven.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved overenskomstforhandlingerne i 1997, 1999 og 2002 har arbejdsgiverne afvist følgende krav fra KTO:

- Mulighed for fleksibel afvikling af barselsorlov med løn – fx mulighed for at overføre perioder med løn i 8. – 5. uge før forventet fødsel til senere afvikling i form af omsorgsdage.
- Ret til alle forældre til via arbejdstidsreglerne at konvertere fleks-tid samt mer-/overarbejde til omsorgsdage.
- Udvidelse af fraværsdage ved barns sygdom.
- Optjening af anciennitet i forhold til pension og ferie med løn/godtgørelse under børnepasningsorlov.
- Forbedrede rettigheder for stedforældre ved afholdelse af omsorgsdage.

Andre bemærkninger

I forbindelse med de netop afsluttede overenskomstforhandlinger på industriens område er det aftalt, at udvide perioden med løn under barsel fra 14 uger til 20 uger (de sidste 6 uger dog max. 125 kr. pr. time). Desuden er det aftalt, at der skal ydes fuld løn i de sidste 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Ligeledes er det aftalt, at ansatte har ret til fravær med løn i én uge inden for en 12 måneders periode ved indlæggelse på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år, og gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet.

På finanssektorens område blev det ved overenskomstfornyelsen i 2003 – gældende for pengeinstitut- og realkreditområdet - aftalt, at faren har ret til fædreorlov i op til 4 uger med fuld løn inden udløbet af de første 14 uger efter fødslen.

Derudover har den ansatte – det være sig den kvindelige eller den mandlige – ret til uafbrudt fravær i op til 10 uger med fuld løn, som efter den

Fravær af familiemæssige årsager

ansattes eget valg kan placeres inden for perioden 14. - 24. uge. eller 25. -34. uge efter fødslen. Tilsvarende regler gælder for adoptanter.

I forbindelse med de indledende drøftelser ved overenskomstforhandlingerne i 2002 så KTO sammen med de (amts)kommunale arbejdsgivere nærmere på omkostningerne ved en udvidelse af den eksisterende løndækning. Baseret på de hidtidige beregningsforudsætninger vurderer KTO, at ugeprisen – det vil sige udgiften ved en udvidelse af den eksisterende løndækning i de perioder, hvor der i dag alene ydes dagpenge til den ansatte – skønmæssigt vil være.

1 uge forbeholdt manden: 0,01% af den samlede (amts)kommunale lønsum.

1 uge forbeholdt kvinden: 0,02% af den samlede (amts)kommunale lønsum.

Ovenstående beregning er alene et skøn, som bl.a. vil kunne blive påvirket af ændringer i den køns- og aldersmæssige sammensætning på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Oversigt over de gældende aftaler om fravær af familiemæssige årsager

Aftale om fravær af familiemæssige årsager pr. 21. juli 2003 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Der er ikke indgået aftale om en barselsfond på KTO-området.

Idéen med etablering af barselsfonde på arbejdsmarkedet er at sikre en økonomisk udligning mellem arbejdspladserne, så det bl.a. undgås at kvinder diskrimineres ved ansættelse mv.

Ved en Folketingsbeslutning fra maj 2003 er regeringen blevet pålagt at udarbejde en analyse af de samfundsmæssige konsekvenser af en national barselsfond, herunder de økonomiske og samfundsmæssige konsekvenser. Analysen skal være Folketinget i hænde senest den 1. april 2004.

Til brug for regeringens analyse af de samfundsmæssige og økonomiske konsekvenser af en national barselsfond, har det af regeringen nedsatte embedsmandsudvalg bedt KTO om en række oplysninger og kommentarer.

KTO har i den forbindelse tilkendegivet, at det for KTO er vigtigt, at udformningen af en central barselsfond eller etablering af barselsfonde på de enkelte aftaleområder – fx på hele det (amts)kommunale område - tilgodeser følgende hensyn/formål:

1. Mindsker arbejdsgivernes omkostninger til barsel på kvindedominerede arbejdspladser

Der skal ske en omfordeling fra mandsdominerede arbejdspladser til kvindedominerede arbejdspladser.

2. Hindrer diskrimination

Modvirke at kvinder diskrimineres ved bl.a. ansættelser på grund af evt. fremtidige udgifter til løn under barsel.

3. Tilgodeser forskellige overenskomstbestemmelser

Etablering af en barselsfond må ikke indebære en forringelse af vilkårene for ansatte inden for de forskellige aftaleområder (fx inden for det (amts)kommunale område, det statslige område, industriens område mv.).

4. Give mulighed for at udgifter og behov for forbedringer prioriteres forskelligt mellem de forskellige aftaleområder

Barselsfonde

På det offentlige område er løn under barsel blevet højt prioriteret, og betalt ved en generel lavere lønudvikling. Udgifterne til en evt. fremtidig forbedring af vilkårene for faderen ud fra bl.a. et ligestillingsmæssigt synspunkt, vil - umiddelbart vurderet - på grund af den skæve kønsfordeling mellem arbejdsmarkedene ikke være af samme omfang, som på det private arbejdsmarked.

Ligeledes skal en barselsfondskonstruktion kunne tage højde for, at karakteren af fremtidige forbedringer vil kunne være af forskellig karakter på de enkelte aftaleområder.

Der er ikke indgået en aftale om en barselsfond på KTO-området.

KTO har ved OK-93, OK-97 og OK-99 rejst krav om oprettelse af en fond, der finansierer lønudgifter til lønmodtagere på barselsorlov. KTO's krav gik ud på, at udgifterne til barsels- og adoptionsorlov beregnes for hvert arbejdsgiverområde – det vil sige på KL's, Amtsrådsforeningens, Københavns Kommunes og Frederiksberg Kommunes områder. Alle institutioner med selvstændigt budgetansvar indbetaler herefter den samme procentdel af lønsummen til fonden. En institution kan så, når den har afholdt udgifter til løn i forbindelse med en ansats barsels- og adoptionsorlov, få refunderet lønudgifter, der ikke refunderes i henhold til dagpengeloven.

Arbejdsgiverne har afvist KTO's krav både i form af en generel aftale med virkning i den enkelte (amts)kommune og i form af en rammeaftale, som kan udfyldes af de lokale parter.

Der findes i dag nogle overenskomstområder, hvor der er aftalt barselsfonde (CO-I/DI-området, staten, frisørområdet, TIB/DI, det grafiske område). Ligeledes er der i Københavns Kommune indført en barselsfond. Herudover foretages der i en række (amts)kommuner forskellige former for udligning mellem udgifterne til barselsfravær på de enkelte institutioner/forvaltningsområder.

Det er pt. uafklaret, hvorvidt der generelt på det private arbejdsmarked indføres en barselsfond.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Andre bemærkninger

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en aftaleimplementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Rammeaftalen blev indgået ved OK-02 og trådte i kraft den 1. juni 2002.

Rammeaftalen har 2 hovedformål

1. At undgå forskelsbehandling mellem fastansatte og tidsbegrænset ansatte (princippet om ikke-forskelsbehandling) og
2. At hindre misbrug i forbindelse med flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser (bestemmelser om misbrug)

Ikke-forskelsbehandling

Princippet om ikke-forskelsbehandling indebærer, at ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse ikke må være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige ansatte, med mindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. Som et eksempel på et objektive forhold kan nævnes, at de centrale parter i aftalen har fastslået, at tidsbegrænsede ansættelser til og med 1 månedes ansættelse ikke har krav på samme rettigheder som sammenlignelige fastansatte.

Hvis der i overenskomsterne er bestemmelser, som er forskellige for tidsbegrænsede ansatte og fastansatte, skal der være objektive forhold, som begrunder bestemmelserne.

Rammeaftalen indeholder særlige bestemmelser om optjening af pension som timelønnet vikar. Bestemmelserne er implementeret i overenskomsterne pr. 1. april 2002, hvor det ligeledes fremgår, hvilken pensionsret, der opnås.

Bestemmelser om misbrug

Fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse skal være begrundet i en objektiv omstændighed. Rammeaftalen indeholder en række eksempler på objektive forhold, der kan begrunde en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse, fx forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lign. Der kan i overenskomsterne være angivet supplerende objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse.

Tilkaldevikarer er ikke omfattet af bestemmelsen om at hindre misbrug i forbindelse med flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser. For denne type tidsbegrænsede ansættelser kan der være tale om flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser uden, at der foreligger misbrug.

Tidsbegrænset ansættelse

Rammeaftalen tager ikke stilling til, hvor mange gange en tidsbegrænset ansættelse kan forlænges. Grænsen herfor skal findes i den funktionæretlige praksis. Ved OK-02 blev det aftalt, at alle ikke-tjenestemandsansatte månedslønnede (bortset fra elever) er omfattet af vilkår efter funktionærloven.

Aftalen blev indgået ved OK-02.

KL og Amtsrådsforeningen har i december 2002 udsendt et administrationsgrundlag til aftalen. Administrationsgrundlaget indeholder fortolkningsbidrag og konkrete eksempler til aftalen, navnlig i relation til time-lønnedes overgang til ansættelse som månedslønnet. Administrationsgrundlaget har været drøftet med KTO. Resultatet af disse drøftelser er, at KTO ikke har bemærkninger til administrationsgrundlaget.

KL har den 8. oktober 2003 udsendt en administrativ information om ændring af funktionærloven pr. 1. juni 2003 og betydningen heraf for ansættelse af tidsbegrænset ansatte. Ifølge KL er informationsskrivelsen et supplement til administrationsgrundlaget. KTO har i et brev til KL fremsat en række bemærkninger til informationsskrivelsen, herunder at informationsskrivelsen ikke har været drøftet med KTO, og derfor alene er udtryk for KL's opfattelse. Bemærkningerne er ligeledes fremsendt til Amtsrådsforeningen, der den 11. december 2003 har udsendt en personaleadministrativ information om samme emne.

Der er i 2003 gennemført en lovimplementering af EU-direktivet (lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse). Loven gælder alene for lønmodtagere, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i EU-direktivet. Det vil sige, at loven viger for rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse.

Oversigt over de gældende aftaler om tidsbegrænset ansættelse

Rammeaftale af 1. juli 2002 om tidsbegrænset ansættelse (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne rammeaftale.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Andre bemærkninger

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om ansættelsesbreve blev indgået i 1993 og fastsætter bl.a. nærmere krav til indholdet af ansættelsesbrevene, frist for modtagelsen, påkravsregel samt behandling af tvister. Med vedtagelsen af aftalen blev EF-direktiv af 14. oktober 1991 implementeret på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Der er i oktober 1998 indgået et protokollat til aftalen, hvoraf det fremgår at ansatte skal underrettes skriftligt om decentralt aftalte ændringer i lønforholdene efter overgang til ny løndannelse.

Aftalen om ansættelsesbreve indeholder bl.a. bestemmelser om:

Gyldigheds- og personområde

Omfattet af aftalen er ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover.

Ansættelsesbrevets indhold

Aftalens opstilling af de forhold, som skal være indeholdt i ansættelsesbrevet, er udtrykkeligt anført som en minimumsbestemmelse. I en fælles bemærkning til bestemmelsen er det anført, at ansættelsesbrevet udover de oplyste forhold også kan indeholde andre bestemmelser.

Tidspunkt for modtagelse af ansættelsesbrevet

Aftalen fastslår, at ansættelsesbrevet skal være den ansatte i hænde ved stillingens tiltrædelse.

Påtale af manglende ansættelsesbrev

Aftalen indeholder særlige procedureregler, såfremt den ansatte ikke har modtaget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er fastsat i aftalen.

Anviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-02 afvistes KTO's krav om, at den ansatte/organisationen ikke skriftligt skal stille påkrav om ansættelsesbrev, og at arbejdsgiverens 15-dages frist skulle bortfalde.

Andre bemærkninger

Lov om ansættelsesbeviser blev med virkning fra april 2002 ændret på baggrund af EF-Domstolens dom i sag (C-350/99) fra 8. februar 2001. Afgørelsen fastslog, at den liste over oplysninger, som arbejdsgiver skal give i en ansættelseskontrakt, ikke er en udtømmende opregning af de punkter, som ansættelsesbeviset skal indeholde. For at bringe den danske ansættelsesbevislov i overensstemmelse med Domstolens fortolkning

Ansættelsesbreve

blev det i loven præciseret, at listen over oplysninger i loven er minimum, men at øvrige væsentlige vilkår også skal oplyses.

Aftalen om ansættelsesbreve blev derimod ikke ændret, da aftalens opstilling af de forhold, som skal være indeholdt i ansættelsesbrevet, udtrykkeligt er anført som en minimumsbestemmelse.

Oversigt over de gældende aftaler om ansættelsesbreve

Aftale om arbejdsgivernes pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) pr. 1. april 1993 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat af 4. november 1998 til aftale om ansættelsesbreve ml. KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier om ny løndannelse (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag**Hørings- og orienteringspligten ved uansøgt afsked, afskedigelsesnævn mv.**

De gældende bestemmelser om opsigelse er indeholdt i organisationernes overenskomster. Af bestemmelserne fremgår typisk opsigelsesvarsler og den procedure, der skal iagttages i relation til orientering af den forhandlingsberettigede organisation, samt karenbestemmelser for at indbringe en afskedigelsessag for et afskedigelsesnævn. På nogle overenskomstområder er der krav om en forudgående høring af organisationen inden en påtænkt afskedigelse iværksættes.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-99 blev reglerne om forudgående høring af organisationen og orienteringsforpligtelsen overført organisationen ved afsked ændret i de situationer, hvor (amts)kommunen i forbindelse med en afskedigelsessag tilbageholder oplysninger, fordi de er tavshedsbelagte. I så fald skal organisationen orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om opsigelsen med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Endvidere blev karenperioden for behandling af en afskedigelsessag ved et nævn nedsat med 1 måned til det nuværende krav om, at den ansatte skal have været uafbrudt beskæftiget i (amts)kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles.

Endelig blev godtgørelsesbestemmelsen i forbindelse med usaglig afskedigelse ændret således, at den maksimalt kan udgøre et beløb svarende til sædvanlig løn for den periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afvigende bestemmelser om godtgørelse kan være opretholdt i overenskomsterne.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-97 og OK-99 rejste KTO krav om nedsættelse af karenstiden for afskedigelsesnævnsbehandling, forbedring af fratrædelsesgodtgørelse ved uansøgt afsked og/eller mulighed for genansættelse ved uberettiget afskedigelse samt krav om en hørings- og forhandlingsret for organisationerne før uansøgt afskedigelse.

Fra de (amts)kommunale arbejdsgiveres side blev der både ved OK-97 og OK-99 fremsat krav om begrænsning af hørings- og orienteringsforpligtelsen i forhold til organisationerne.

Ved OK-97 var der en gensidig afvisning af de rejste krav, idet man dog enedes om i overenskomstperioden at gennemføre et udvalgsarbejde med

Tryghed

henblik på at tilvejebringe et grundlag for en evt. indgåelse af en aftale om afskedsprocedure og -nævn ved OK-99.

De gennemførte ændringer ved OK-99 betød, at KTO's krav om en hørings- og forhandlingsret for organisationerne før uansøgt afskedigelse blev afvist af de (amts)kommunale arbejdsgivere, og at der kun var en delvis imødekommelse af kravet om forbedring af fratrædelsesgodtgørelse ved uansøgt afsked.

Ved OK-02 afvistes KTO's krav om en forhøjelse af fratrædelsesgodtgørelser ved uansøgt afsked og/eller en reduktion i antallet af år, der udløser fratrædelsesgodtgørelse og/eller forlængelse af opsigelsesvarsler.

I forliget fra overenskomstforhandlingerne 2004 mellem Dansk Industri og CO-Industri har parterne aftalt, at medarbejdere med mindst 3 års anciennitet har ret til 2 ugers relevant efteruddannelse betalt af arbejdsgiveren.

Andre bemærkninger

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalerne fastsætter regler for godtgørelse af udgifter, primært til transport.

Fællesaftalen omfatter ansatte indenfor KL's og Amtsrådsforeningens forhandlingsområder. Eget transportmiddel kan anvendes på tjenesterejser, såfremt der foreligger en forudgående godkendelse. Regulering af godtgørelsen for benyttelse følger Personalestyrelsens cirkulære. Med KL og Amtsrådsforeningen er der endvidere aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel med anhænger.

Aftalen med Københavns kommune omfatter eksempelvis betingelser for refusion af udgifter til transport, til måltider, overnatning samt regulering af refusionen.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

"Aftale om tjenesterejser" blev indgået i forlængelse af OK-99.

Pr. 1. januar 2000 blev der tilføjet en ny bemærkning til §7, hvorefter kommunalbestyrelsen/amtet kan beslutte, at kørsel til og i udlandet honoreres efter samme regler som kørsel i Danmark.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ingen.

Oversigt over de gældende aftaler om tjenesterejser

Aftale pr. 1. januar 2000 om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser (ARF, KL og KTO)

Aftale pr. 5. oktober 1999 om tjenesterejser (KBH og KTO)

Protokollat pr. 1. januar 2001 til aftale om tjenesterejser (KBH og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål er en ny aftale, der blev indgået i forbindelse med OK-02.

Med aftalen er der indført et retskrav på tjenestefrihed uden løn til både tjenestemænd og overenskomstansatte, såfremt den pågældende selv eller ægtefællen/samlever

- udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklings-samarbejde med udviklingslandene
- udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer som Danmark deltager i eller samarbejder med, eller
- ansættes i Grønlands hjemmestyre/kommuner mv.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Med indgåelsen af aftalen gennemførtes KTO's krav om ret til tjenestefrihed uden løn for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte til nærmere afgrænsede formål.

Andre bemærkninger

Aftalens regelsæt svarer til de statslige regler, som er indeholdt i cirkulære om ret til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål samt bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål.

På KL's område eksisterede der forud for aftalens indgåelse retningslinier for tjenestemænds adgang til frihed uden løn, jf. tjenestemandregulativets § 41, a, hvori der henvises til bekendtgørelsen på det statslige område.

Oversigt over de gældende aftaler om tjenestefrihed

Aftale af 21. oktober 2002 om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Protokollat mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere på EU-området indeholder bestemmelser om

1. Aftaleimplementering af EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet og
2. Samarbejde om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere blev i 1995 enige om, at EU-direktiver, der fastsætter regler om arbejdsretlig regulering mv. løbende skal søges implementeret på det (amts)kommunale område ved kollektive aftaler og overenskomster.

Med en tilføjelse i 1999 om samarbejde om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold udbyggedes og styrkedes samarbejdet mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold ved:

- Gensidig løbende orientering om og drøftelse af synspunkter vedrørende emner på EU-området af fælles interesse,
- I muligt omfang at koordinere holdninger med henblik på at sikre parternes fælles interesser bedst muligt
- At søge tidlig indflydelse på udvælgelsen og prioritering af EU-orienterede temaer, der kan forventes at få indflydelse på (amts)kommunalt ansattes løn- og ansættelsesvilkår, bl.a. ved initiativer, der relaterer sig til Kommissionens sociale handlingsprogrammer
- At samarbejde om at følge og understøtte etablering og udvikling af EU's sociale sektorniveau vedrørende det (amts)kommunale område.

I praksis betyder det, at der mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere afholdes halvårlige møder, hvor der orienteres om og drøftes aktuelle sager særligt i relation til aftaleimplementering af direktiver samt andre initiativer knyttet til bl.a. Kommissionens arbejdsprogram med betydning for de (amts)kommunalt ansattes løn- og ansættelsesvilkår.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Ved OK-99 udbyggedes protokollatet med bestemmelser om samarbejde om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold.

EU-direktiver

Intet.

*Afviste forslag ved
OK-97, OK-99 og
OK-02*

Ved OK-93 aftaleimplementeredes EU-direktivet om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (aftale om ansættelsesbreve).

Andre bemærkninger

Ved OK-95 aftaleimplementeredes EU-direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden).

Ved OK-97 indgik parterne en aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager, der implementerede rådets direktiv 96/34 EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE,CEEP og EFS, jf. afsnittet om barselsaftalen.

Ved OK-99 har parterne aftaleimplementeret deltidsdirektivet (rammeaftale om deltidsarbejde) og direktiv om tidsbegrænset ansættelse (rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse)

Der er p.t. nedsat en teknisk arbejdsgruppe med henblik på at forberede en aftaleimplementering af direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (alder og handicap). Fristen for aftaleimplementering er den 1. maj 2004.

Til implementering af den europæiske aftale om telearbejde er der nedsat en fælles forhandlingsgruppe med de (amts)kommunale arbejdsgivere. Implementeringsfristen er fastsat til 3 år, hvilket i praksis betyder, at der inden juni 2005 skal ske en revision af KTO's rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.

Endelig skal direktivet om ”Indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne” implementeres. Implementeringsfristen for direktivet er fastlagt til den 23. marts 2005.

Oversigt over de gældende aftaler om implementering af EU-direktiver

Protokollat vedrørende implementering af EU-direktiv på arbejdsmarkedsområdet pr. 25. februar 1999.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster blev indgået ved OK-02.

Rammeaftalen giver mulighed for lokalt at aftale en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område.

Rammeaftalen indebærer, at en række centralt aftalte bestemmelser i KTO-aftaler og i overenskomster kan fraviges i en virksomhedsoverenskomst. Inden overenskomsten kan træde i kraft, skal overenskomstparterne, den centrale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation, godkende virksomhedsoverenskomsten.

Virksomhedsoverenskomsten kan opsiges til ophør med 6 måneders varsel, medmindre andet aftales, hvorefter de lokale parter overgår til de centralt aftalte regler.

I rammeaftalen er præciseret hvilke centrale aftaler, der lokalt kan fraviges og hvilke aftaler, der ikke kan fraviges.

Med rammeaftalen gives der blandt andet mulighed for lokalt at aftale ændringer i centrale overenskomsters/aftalers bestemmelser om løn og løndele, herunder grundløn, arbejdstidsbestemmelser, fravær på grund af barns 1. sygedag, adgang til tjenestefrihed med/uden løn, ændret betaling for skæve tidspunkter mv. Desuden kan der indgås aftaler, der indebærer en indskrænkning og/eller en udvidelse af aftaleretten.

I en virksomhedsoverenskomst kan dog bl.a. ikke fraviges aftaler, der implementerer lovgivning og EU-direktiver, samt bestemmelser vedrørende pension og lønregulering. Desuden kan hovedaftaler og konfliktløsningssystemer, tjenestemandsvedtægter mv., samt rammeaftale om socialt kapitel og rammeaftaler om åremålsansættelse ikke fraviges.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftalen blev indgået ved OK-02.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02

KTO har ikke rejst krav til aftalen.

Virksomhedsoverenskomster

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter har oplyst, at hvis man lokalt ønsker at fravige centralt aftalte grundlønninger, vil arbejdsgiverparterne forinden endelig godkendelse heraf skulle indhente et forhandlingsmandat i Kommunernes Lønningsnævn.

Som bilag til rammeaftalen har parterne udarbejdet en fælles vejledning. Vejledningen indeholder en række uddybende forklaringer til aftalens bestemmelser, nogle gode råd i forbindelse med anvendelsen af virksomhedsoverenskomster, og et forslag til en aftaleskabelon, som kan anvendes, når der indgås en virksomhedsoverenskomst.

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om virksomhedsoverenskomster

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster pr. 11. november 2002
(KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler (herefter retstvistaftalen) blev indgået i 1991 mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO. Den indeholder bestemmelser om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO. Ved retstvister forstås uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af (brud på) indgåede aftaler.

Hovedprincippet er, at retstvistaftalen finder anvendelse på alle KTO-aftaler, med mindre der i den enkelte aftale er fastsat afvigende bestemmelser om behandling af retstvister. Afvigende bestemmelser er fx fastsat i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Behandlingen af retstvister er i aftalen inddelt i 3 faser (aftalens afsnit II). I første omgang skal den konkrete retstvist søges løst lokalt ved en forhandling mellem (amts)kommunen og vedkommende personaleorganisationens tillidsrepræsentant/afdeling/faglige klub. Kan der ikke lokalt opnås en løsning på retstvisten, videresendes sagen til centrale forhandlinger mellem den (amts)kommunale arbejdsgiverpart og pågældende personaleorganisation. Hvis der fortsat ikke kan opnås en løsning på retstvisten, indsendes sagen til KTO med henblik på afholdelse af et mæglingsmøde/forhandling mellem KTO og den (amts)kommunale arbejdsgiverpart. Hvis heller ikke KTO og den (amts)kommunale arbejdsgiverpart kan blive enige om en løsning af retstvisten, kan retstvisten videreføres ved fagretlig behandling, jf. straks nedenfor.

Aftalens afsnit III indeholder bestemmelser om forum for behandling af retstvister om en KTO-aftale. Retstvister, der alene vedrører tjenestemænd, behandles ved Den Kommunale Tjenestemandsret. Retstvister, der alene vedrører overenskomstansat personale, behandles ved voldgift. Vedrører retstvisten både tjenestemandsansat personale og overenskomstansat personale, aftales det mellem sagens parter (KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere), om sagen skal føres ved Den Kommunale Tjenestemandsret eller ved voldgift.

Er der tale om, at en sag skal videreføres ved voldgift (jf. afsnit II), fremgår det af aftalens afsnit IV efter hvilke regler, voldgiftssagen skal behandles. Er der tale om, at retstvisten vedrører én arbejdsgiverpart og én personaleorganisation, behandles voldgiftssagen efter principperne i den mellem disse parter indgåede hovedaftale eller overenskomst. Er der tale om, at retstvisten vedrører flere parter på arbejdsgiverside og/eller lønmodtagerside, er det den part, der begærer mæglingsmødet/forhandlingen, der angiver, efter hvilken af de på området gældende hovedaftaler/overenskomster, som retstvisten skal behandles efter.

Der er forskel på hovedaftalernes regelsæt for behandling af voldgiftssager. For så vidt angår sager om påstået brud på en aftale er det i nogle hovedaftaler, fx Hovedaftalen mellem KL og HK, fastlagt, at retstvisten behandles i Arbejdsretten. Af andre hovedaftaler, fx Hovedaftale mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og AC-organisationerne vedrørende overenskomstansatte akademikere fremgår det, at forum for brudsager er faglig voldgift. Dette betyder, at forum for behandling af en KTO-sag om påstået brud på en KTO-aftale ligeledes kan være enten Arbejdsretten eller faglig voldgift. For så vidt angår fortolkningstvister (sager om uoverensstemmelse om fortolkning af en indgået aftale) fastslår alle hovedaftaler, at sagen behandles ved faglig voldgift. Dette vil således også være tilfældet for fortolkningstvister om KTO-aftaler.

Ved OK-02 blev der indført en handlepligt i forbindelse med modtagelse af en begæring om et mæglingsmøde mellem KTO og de(n) (amts)kommunale arbejdsgiverpart(er). Inden en frist på 14 arbejdsdage fra modtagelsen skal modtageren således tage initiativ til fastlæggelse af mæglingsmødet. Det blev endvidere aftalt, at der efter modtagelse af klageskrift snarest muligt skal indgås aftale om frister for udveksling af yderligere processkrifter, samt når svarskrift er afleveret, et tidspunkt for voldgiftssagens forventede berømmelse. Endelig blev det aftalt at præcisere, at voldgiftsretten i de situationer, hvor rettens kompetence i henhold til Lov om Arbejdsrettens § 9, stk. 3, sidste punktum, er udvidet, kan idømme bod.

Ved OK-02 aftalte parterne at overveje en række emner i relation til retstvistaftalen, jf. bilag 10 i KTO-forliget. KTO har udpeget repræsentanter til en fælles arbejdsgruppe, men arbejdsgruppen har i skrivende stund ikke påbegyndt arbejdet. De ved OK-02 aftalte ændringer af retstvistaftalen er i skrivende stund ikke indarbejdet i retstvistaftalen.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om retstvister

Aftale af 17. maj 1991 vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO

Afsnit 10. Elever

Aflønning af elever

s. 131 - 132

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale for EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale samt lønforhold for visse elever

Ved OK-93 blev der indgået samlet aftale for de fire forhandlingsområder: ”Aftale for EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale” og ”Aftale om lønforholdene for visse elever”

Førstnævnte aftale omfatter unge, der ansættes med praktikaftale i medfør af lov nr. 506 af 30. juni 1993 om erhvervsgrunduddannelserne mv. Aftalen omfatter praktikvilkår, herunder lønforhold, arbejdstid, ferie og barselsregler.

Sidstnævnte aftale fastsætter, at lønnen til erhvervsfaglige elever og social- og sundhedselever ikke må være mindre end lønnen til EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale.

Aftale om befordringsgodtgørelse til elever

Aftalen, som blev indgået i 1994, fastsætter betingelserne for, at elever kan få dækket deres udgifter til transport.

Protokollat om elevers udgifter ved ophold på skolehjem

Ved OK-99 blev det aftalt, at for erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 2, stk. 2 i Bekendtgørelse om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling nr. 533 af 17/6 1996, refunderer (amts)kommunen elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

Aftalen omfatter elever, for hvilke der i henhold til Lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af (amts)kommunen afholdte udgifter til transporten.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99 og OK-02

Aftale for EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale samt lønforhold for visse elever

Aftalerne er ikke ændret siden 1993.

Aftale om befordringsgodtgørelse til elever

Ved OK-99 blev aftalen forbedret. Tidligere var den aftalte godtgørelse for anvendelse – efter godkendelse – af eget transportmiddel 62 øre pr. kørt km. Med den nye aftale bliver kilometergodtgørelsen for elever, som anvender eget transportmiddel, reguleret i takt med Arbejdsmarkedssty-

Aflønning af elever

relsens regulering af befordringstilskud til beskæftigede deltagere ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne.

Ingen.

*Afviste forslag ved
OK-97, OK-99 og
OK-02*

Oversigt over de gældende aftaler om aflønning af elever

Aftale om EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Aftale om lønforholdene for visse elever (KL, ARF, FRB og KTO)

Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat om refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem pr. 1. april 1999 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Stikordsregister

37:3 regel	27	ferie med løn	23
administrationsbidrag	96	ferieaftalen	25
aftalebaseret job på særlige vilkår	78	feriefridage	16;18;25
aftaleimplementeret	126	feriefridagstimer	25
AKUT-fonden	95	feriegodtgørelse	24
alderspension	61	feriehindring	25
almindelig svagelighedspension	61	feriepenge	23
ansættelsesbreve	126	ferieperioden	23
arbejdsbestemte tillæg	27;43	ferietimer	25
arbejdsgivernes elevrefusion	131	ferieår	23
arbejds miljø	99;103	fleksjob	77
arbejds miljøforhold	17	forhandlingsprocedurer	30
arbejdsomlægninger	90	forlodsfinansiering	15;27;30;34
arbejdstidsbestemmelser	127	formåls puljer	47
arbejdstidsbestemte særydelser	27	forældreorlov	126
arbejdstidsbestemte ydelser	43	fratrædelsesbeløb	37
arbejdstidsregler	87	fratrædelsesgodtgørelse	119
barnløshed	107	fratrædelsesordninger	73
barsels- og adoptionsorlov	107;108	fravær af familiemæssige årsager	107
barselsfond	113	fravær med sædvanlig løn	107;108
befordringstilskud	132	fravær på grund af barns 1. sygedag	127
beskæftigelsesanciennitet	41	fraværsret	108
betaling for skæve tidspunkter	127	funktionsløn	29;45
betalingssatser	17	funktionærloven	105
borgerligt ombud	11	fælles hjemmeside	82
budgetforhold	33	førtidspension	61
børnedækning	65	førtidspensionsfradrag	63
børnepension	61	generationsskifteordninger	73
børnepensionstillæg	61	generel procentregulering	27
daglig og ugentlig hviletid	19	generelle ansættelsesvilkår	105
dagpengeberettigede ledige	77	generelle lønstigninger	7;15
dagpengerefusion	108	genindkaldelse	43
decentral løn	31	gennemsnitsløngaranti	31
deltidsdirektivet	126	graviditetsorlov	107
den samlede procentregulering	7	graviditetsundersøgelser	107
det kommunale efteruddannelsesudvalg	81	grundbeløbsniveau pr. 31. marts 2000	7
diskrimination	113	grundløn	29;127
drøftelse	85	gruppelivsforsikring	65
dødsfaldsdækning	65	hovedaftaler	127
efterindtægt	62	hovedforsikringssum	65
egenpension	61	hovedorganisationspuljer	47
EGU-elever	131	hvileperioder	19
erhvervsgrunduddannelserne	131	ikke lønafhængige særydelser	27
erhvervsuddannelsessystemet	82	inddragelse af medarbejderne	101
erstatningsferie	26	indflydelse på arbejdstidsplanlægningen	17
EU-direktiver	125	information	90
evaluering af MED-rammeaftalen	93	information og høring	94;126
fagretlig behandling	129	interessesvister	30
familieliv	17	interessesvistsystem	33
fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt	43	invalidesum	65
fast årligt ulempetillæg	43	karensbestemmelser	119
ferie	19;23;43	kilometergodtgørelsen	131

kollektive rettigheder	101	omstilling	81;101
kommunernes lønningsnævn	128	opsamlingsordningen	67
kompetenceudvikling	81	opsat pension	62
konfliktløsningssystem	30	opsigelse	119
konkret aftalte projekter	82	opsigelsesvarsler	119
kontant godtgørelse	24	optjeningsår	23
konvertering af ulempe tillæg	43	organisationsopdelte lønsummer	95
kritisk sygdom	66	over/merarbejde	17
KTO-puljer	47	overnatning	121
KTU-hovedaftalen	51	parternes uddannelsesfællesskab	99
kvalificeret svagelighedspension	61	pause	19
kvalifikationsløn	29	pension	78
ledelsesretten	89	pension af anden utilregnelig årsag	61
ledige	77	pensionsbidrag	67
ligebehandling	126	pensionsforhold for ansatte i fleksjob	78
ligestilling	114	pensionsforhold for tjenestemænd	61
ligestillingspolitik	90	pensionsgivende løn	8
lokal aftale	43	pensionskarens	68
lokal MED-aftale	90	pensionsordninger	67
lokale forhandlingsforhold	99	pensionsudbygning	16
lokale TR-aftaler	89	personalepolitik	90
lokaler/hjælpemidler	91	personalepolitisk forum	81
lokalt tilpasset overenskomst	127	personer med nedsat arbejdsevne	77
løn	127	praktikaftale	131
løn for TR-funktionen	92	praktikvilkår	131
løn under sygdom	109	projekterfaringer	81
lønanciennitet mv.	41	PUF	99
lønjusteringsaftalerne	15	puljer	47
lønmodeller	35	rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse	89
lønrammer	9	rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne	81
løntilskudsjob	77	rammeaftale om socialt kapital	127
løntrinssystemet	7	rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler	17
løntræk	95	rammeaftaler om åremålsansættelse	127
lønudvikling	15	rationaliserings- og omstillingsprojekter	90
MED/SU-udvalg	85	rationaliseringsforanstaltninger	90
medarbejderindflydelse	81	referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds- /funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer	43
medbestemmelse	81;89;99	regneregler	33
medindflydelse	81;89;99	regnereglerne	31;48
medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg	77	regningsmodellen	95
MED-rammeaftalen	89;91	reguleringsordning	7
merbeskæftigelseskrav	77	resultatløn	29;31
mæglingssmøde	129	retningslinier	90
møder i arbejdstiden	92	revalidender	77
møder og kurser	95	råd, nævn og udvalg	82
måltider	121	samarbejde	81;89;99
månedslønnet personale	11	samarbejdsudvalgenes opgave	90
natarbejder	19	sammenhængende personalepolitiske drøftelser	105
natarbejderes overgang til dagarbejde og helbreds kontrol	19	sanktionsmuligheder	90
natarbejdets varighed	19		
natperioder	19		
normeringsmæssig kompensation	91		
områdetillæg	7		
omsorgsdage	43;107;109		

seniorordninger	73	TR-91	91
seniorpolitik	73	transport	131
seniorstilling	73	transportmiddel.....	121
skalatrín.....	9	trin	7
skolehjem.....	131	trinforhøjelser	9
skånejob.....	78	tværgående ligelønsprojekt	10
social- og sundhedselever	131	tærskelværdi.....	21
socialt kapitel	77	uansøgt afsked	38
specielle forhandlinger	47	udbud	101
SU/MED-udvalget	85	uddannelsesbehov	96
supplerende pension.....	71	uddannelsesplanlægning	90
sygdom	43	udlicitering	101
særlig feriegodtgørelse	23	udliciteringsprotokollatet.....	101
særlige tillæg.....	8	udmøntningsprocenten.....	16
teknologi.....	90	udvidelse af barselsorloven.....	108;110
tele- og hjemmearbejde	87	udvidet fædreorlov.....	110
tidsanvendelse	91	udvikling af overenskomster og aftaler	81
tidsbegrænset ansatte	68	udviklingsmæssige aktiviteter.....	81
tidsbegrænset ansættelse.....	115;126	udviklingsmål	85
tilkaldevikarer	115	ugentlig arbejdstid	19
tillidsrepræsentanter	89	uhævede feriepenge	26
tillidsrepræsentanter, samarbejde og		ungarbejdere og elever	8
samarbejdsudvalg.....	89	usaglig afskedigelse	119
tilskadekomstpension.....	61	vederlag.....	45
timelønnet vikar.....	115	vejledning om behandling af sager.....	102
tjenestefrihed af tvingende familiemæssige		vikardækning	91;96
årsager	107;109	vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters	
tjenestefrihed med/uden løn	127	tidsanvendelse	91
tjenestemand	61	virksomhedsoverdragelsesloven	101
tjenestemandslønsystemet	7	virksomhedsoverenskomster.....	127
tjenestemandspension	10;62	virksomhedspraktik.....	77
tjenestemandspensionist	61	voldgift	89
tjenestemandregulativerne	51	ægtefællepension	61
tjenestemandsvedtægter	127	økonomiske råderum.....	31
tjenestemænds prøvetid	59	åremålstillæg	37
tjenesterejser	121	årlige drøftelser	92
TR/SU-aftalen	89		

Bilag 1. Oversigt over KTO-forligene 1987 – 2002, opdelt i emner

1. Generelle lønftaler

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

Lønberegning/lønfradrag

Protokollat om frigivelse af lønstigninger

OK-87:

1. Generelle lønforhøjelser
2. Ændringer i og forhøjelse af stedtillægsordningen
3. Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale

OK-89:

1. Generelle lønforhøjelser
2. Omklassificering af pædagog- og støttemedhjælpere
3. Ændring af aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale

OK-91:

1. Generelle lønforhøjelser
2. Forenkling af tillægsberegningen samt opfordring til overenskomstparterne om forenklinger og sammenskrivninger af overenskomster og aftaler

OK-93:

1. Generelle lønforhøjelser
2. Arbejdsgruppe til analyse af stedtillægsordningen

OK-95:

1. Generelle lønforhøjelser, herunder arbejdstidsbestemte tillæg

OK-97:

1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn
2. Nyt (generelt) lønsystem

OK-99:

1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn
2. Omlægning af grundbeløbsniveauet

OK-02:

1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn

Reguleringsordningen

OK-87:

1. Forbedringer af reguleringsordningen for offentligt ansatte (tilpasningsklausulen)

OK-91:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-93:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-95:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-97:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-99:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-02:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

2. Arbejdstid, ferie og særydelser**Decentrale arbejdstidsaftaler og deltidbestemmelser****Ferie og feriefridage****Særydelser****OK-87:**

1. Nedsættelse af den ugentlige arbejdstid (over 4 år)
2. Rammebeløb til de lønuafhængige særydelser

OK-89:

1. Pulje til forbedringer af lønuafhængige særydelser
2. Ændring af holddriftsaftalen (fra 40/3 til 37/2)
3. Henstilling om, at der i de enkelte aftaler/overenskomster optages bestemmelse om, at der mellem en (amts)kommune og en organisation kan træffes aftale om fravigelse af overenskomstens bestemmelser om udbetaling af overarbejde/afspadsring
4. Forbedring af merarbejdsaftalen med faste satser
5. Iværksættelse af undersøgelser og forhandlinger i OK-perioden om forslagene i betænkning nr. 1150, herunder mulighederne for indgåelse af en generel ferieaftale
6. Forhøjelse af vederlag for deltagelse i det civile beredskab

OK-91:

1. Nedsættelse af arbejdsgruppe mhp. indgåelse af en generel timelønsaftale
2. Nedsættelse af arbejdsgruppe mhp. undersøgelse af mulighederne for indgåelse af en generel ferieaftale
3. Forsøgsordning med konvertering af arbejdstidsbestemte ydelser til fast tillæg

OK-93:

1. Generel ferieaftale
2. Forsøgsaftale om konvertering af særydelser til årligt ulempetillæg

3. Udvidelse af tidspunkt for lørdagsbetaling
4. Arbejdsgruppe om evt. forenkling af arbejdstids- og særydelsesregler

OK-95:

1. Justering af ferieaftalen
2. Implementering af EU-direktiv om arbejdstid

OK-97:

Regulering af ikke-lønafhængige særydelser

OK-99:

1. Regulering af ikke-lønafhængige særydelser samt ændring af 37/2 reglen til en 37/3 regel for visse grupper
2. Fleksibel arbejdstid, herunder ophævelse af begrænsning af over/merarbejde, mulighed for afregning af over/merarbejde
3. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
4. Aftale om feriefridage
5. Rammeaftale om deltidssarbejde (implementering af EU-direktiv)
6. Anbefaling af, at ansatte på 60 år og derover tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension

OK-02:

1. Regulering af ikke-lønafhængige særydelser samt ændring af 37/2 reglen til en 37/3 regel for alle grupper
2. Sammenskrivning af ferieaftalen og feriefridagsaftalen samt udvidelse med 2 feriefridage

3. Ny Løndannelse og decentrale løninstrumenter

Ny løndannelse

Resultatløn

Decentral løn

Åremålsansættelse

Beskæftigelsesanciennitet

Ulempetillæg

Funktionsvederlag

OK-87:

1. Aftale om lokale kommunepuljer

OK-89:

1. Aftale om lokal løndannelse (til afløsning af kommunepuljeordning)
2. Rammeaftale om (amts)kommunalt ansattes andel i eventuelle effektiviserings- og rationaliseringsoverskud
3. Iværksættelse af undersøgelser og forhandlinger i OK-perioden om forslagene i betænkning nr. 1150, herunder tilpasning af lønsystemet

OK-91:

1. Ændret aftale om lokalløn
2. Udarbejdelse af vejledning til rammeaftale om effektivisering og rationalisering

OK-93:

1. Ændret aftale om lokalløn

OK-95:

1. Aftale om decentrale løninstrumenter, herunder aftale om decentral løn samt afvikling af lokallønordningen
2. Aftale om åremålsansættelse justeres
3. Ændring af tjenestemandsaftalerne om midlertidig tjeneste i højere stilling
4. Nedsættelse af arbejdsgruppe om evt. omlægning af løndannelsen

OK-97:

1. Ny løndannelse (aftale om rammer for de specielle overenskomster om anvendelse af nye lønformer)
2. Protokollatet om decentrale løninstrumenter tilføjes bestemmelse om afholdelse af årlig drøftelse i det øverste MED-udvalg om (amts)kommunens lokale lønpolitik
3. Justering af aftalen om decentral løn
4. Aftale om resultatløns (til afløsning af aftalen om effektivisering og rationalisering)
5. Ændring af aftalen om åremålsansættelse
6. Ny beregning af omkostninger ved seniorpolitiske ordninger

OK-99:

1. Justering af rammeaftalen om Ny løndannelse
2. Revision af aftalen om decentral løn
3. Aftale om konvertering til ulempetillæg

OK-02:

1. Forbedret aftale om Ny løndannelse
2. Ny åremålsaftale på alle 4 forhandlingsområder
3. Aftale om beskæftigelsesanciennitet
4. Revideret aftale om decentral løn
5. Nye aftaler om betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling

4. Puljer**OK-87:**

1. Pulje til specielle krav og omklassificeringer
2. ATP-forhøjelse

OK-89:

1. Pulje til specielle krav
2. Formålspulje til mellemledere
3. Afsættelse af pulje til forenkling og harmonisering af ansættelsesvilkår

4. Dispositionspulje til anvendelse efter nærmere aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter

OK-91:

1. Pulje til specielle krav
2. Tværgående formålspuljer
3. Pulje til harmonisering af arbejdstidsregler, som udmøntes efter forhandling mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter

OK-93:

1. Chefløn
2. KTO-Pulje til særlige formål
3. Organisationspuljer
4. Hovedorganisationspuljer

OK-95:

1. Hovedorganisationspuljer

OK-97:

1. Hovedorganisationspuljer

OK-99:

1. Hovedorganisationspuljer
2. Forhøjelse af løntrin 9
3. Chefpulje

OK-02:

1. Hovedorganisationspuljer

5. Tjenestemænd

Hovedaftaler for tjenestemænd

Tjenestemandsregulativer, -vedtægter

Klassificering

Løn under suspension mv.

Merarbejde

Prøveansættelse

OK-93:

1. Aftale om klassificering af tjenestemandsstillinger
2. Drøftelse i perioden af tjenestemænds opsigelsesvarsler, herunder specielt tjenestemænd med under 10 års pensionsalder

6. Pensionsspørgsmål & fratrædelsesgodtgørelse

Pensionsregulativer, -vedtægter

Førtidspension

Aftale om førtidspensionsfradrag (1999)

Gruppelivsforsikring

Opsamlingsordningen

Supplerende pension

OK-89:

1. Forbedring af den fælleskommunale gruppelivsordning
2. Påbegyndelse af opbygning af kollektive pensionsordninger for grupper, der ikke har pensionsordning

OK-91:

1. Udbygning af pensionsordningerne for de grupper, der var omfattet af den nye pensionsopbygning i 1989

OK-93:

1. Udbygning af pensionsordningerne for de grupper, der var omfattet af den nye pensionsopbygning i 1989
2. Udbygning af den fælleskommunale gruppelivsordning og oprettelse af særlig gruppelivsordning for folkeskolelærere
3. Nedsættelse af fælles arbejdsgruppe i OK-perioden om tjenestemandspensionsforbedringer

OK-95:

1. Udbygning af pensionsordningerne for de grupper, der var omfattet af den nye pensionsopbygning i 1989
2. Kodificering af bestemmelser om pension til ekstraordinært ansatte
3. Ajourføring af den fælleskommunale gruppelivsordning
4. Ændring af førtidspensioneringsreglerne for tjenestemænd
5. Aftale om supplerende pensionsordninger for tjenestemænd

OK-97:

1. Udbygning af pensionsordningerne for de grupper, der var omfattet af den nye pensionsopbygning i 1989

OK-99:

1. Pensionsformål (forhøjelse af pensionsgivende løn, deltidsansattes merarbejde, særlige pensionsprojekter, nedsættelse af deltidstærsklen for ret til pensionsopsparing, ny arbejdsmarkedspension (opsamlingsordning), ændring af den fælleskommunale gruppelivsordning)

OK-02:

1. Pensionsforbedringer (forhøjelse af opsamlingsordningen, nettoficering af pensionsbidrag, samt ekstraordinær forhøjelse af tjenestemandspensionerne)

7. Personalepolitiske aftaler

Seniorpolitik

Socialt kapitel

Udviklingsmæssige aktiviteter

Kompetenceudvikling

Tele- og hjemmearbejde

OK-89:

1. Etablering af en omstillingspulje til udvikling mv. af efteruddannelse, der beforder omstilling og effektivisering

OK-91:

1. Afsættelse af ekstra omstillingspulje til udvikling mv. af efteruddannelse, der kan fremme omstilling og effektivisering

OK-93:

1. Drøftelser i OK-perioden om indgåelse af en aftale om løn- og ansættelsesvilkår for ekstraordinært beskæftigede
2. Afsættelse af pulje til omstillings- og udviklingsformål
3. Rammeaftale om seniorstillinger og retræteordninger
4. Forbedring af rammeaftale om fratrædelsesordninger

OK-95:

1. Forhøjelse af puljen til omstillings- og udviklingsformål
2. Sammenskrivning og justering af senioraftalerne og fratrædelsesaftalerne til rammeaftale om seniorpolitik

OK-97:

1. Afsættelse af pulje til styrkelse af indsatsen vedrørende efter- og videreuddannelse
2. Videreførsel af de i 1995 afsatte midler til omstillings- og udviklingsformål
3. Rammeaftale om Tele-hjemmearbejde

OK-99:

1. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter mv. (videreførsel af de i 1995 og 1997 afsatte midler til omstilling/udvikling og efter- og videreuddannelse)
2. Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling
3. Rammeaftale om socialt kapitel

OK-02:

1. Forbedring af rammeaftale om seniorpolitik
2. Aftale om kompetenceudvikling. Aftalen erstatter aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling fra 1999
3. Forenkling af rammeaftale om socialt kapitel
4. Justering af bestemmelserne i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter mv.

8. Tillidsrepræsentant- & samarbejdsregler

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

AKUT-fond

Partsuddannelse af TR m.fl.

Omstilling og udlicitering

OK-89:

1. Forbedrede regler om medbestemmelse og medindflydelse, herunder forbedrede TR-regler og oprettelse af central AKUT-fond

OK-91:

1. Forbedring af TR-reglerne (opstramning af tidsfrister mv.)
2. Regulering af AKUT-bidraget med rammen. Frivillig ordning med anvendelse af regningsmodel i stedet for løntræk af TR
3. Nedsættelse af fælles arbejdsgruppe mhp. belysning af formerne for medarbejderindflydelse (MAI-forsøg)

OK-93:

1. Optagelse af forhandlinger om medarbejderindflydelse efter afslutningen af MAI-projektet
2. Regulering af AKUT-bidraget med rammen

OK-95:

1. Protokollat om medarbejderindflydelse mhp. indgåelse af rammeaftale i OK-perioden
2. Forhøjelse og regulering af AKUT-bidraget
3. Ulykkesforsikring for Tillidsrepræsentanter

OK-97:

1. Protokollat vedr. procedurer for medarbejderes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.
2. Protokollat om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
3. Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget

OK-99:

1. Forbedring af protokollat om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
2. Udvikling af Fælles Forhandleruddannelse
3. Obligatorisk ordning med anvendelse af regningsmodel i stedet for løntræk af TR
4. Regulering og forhøjelse af AKUT-bidrag
5. Tilføjelse af bemærkning til TR/SU aftalens § 2, stk. 3 med præcisering af, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå TR
6. Redaktionel gennemskrivning af protokollat vedr. procedurer for medarbejderes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.

OK-02:

1. Lokale aftalemuligheder vedr. tillidsrepræsentantregler mv.
2. Forbedring af protokollat om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
3. Mulighed for funktionsløn til tillidsrepræsentanter
4. Tilføjelse til TR-reglerne om at TR skal have mulighed for alle relevante oplysninger om de personer, som pågældende repræsenterer
5. Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget
6. Undersøgelse af AKUT-systemet i overenskomstperioden
7. Tilføjelse af præcisering i protokollatet om udlicitering mv. vedr. begrebet ”i god tid”

9. Ansættelsesvilkår generelt**Generelle ansættelsesvilkår, protokollat****Fravær af familiemæssige årsager****Tidsbegrænset ansættelse****Ansættelsesbreve****Tjenesterejser****Tjenestefrihed****EU-direktiver****Virksomhedsoverenskomster****Retstvistaftale****OK-89:**

1. Opfordring til at overenskomstparterne ændrer evt. bestemmelser om afskedigelsesnævn
2. Aftale om fuld løn under barsel- og adoptionsorlov

OK-91:

1. Generel aftale om behandling af retstvister
2. Udvidelse af fuld løn under barsel og adoption
3. Arbejdsgruppe om sygefravær, herunder børns sygdom mv.

OK-93:

1. Aftale om ansættelsesbreve
2. Bortfald af 120-dagesreglen, hvis sygefravær udelukkende er forårsaget af tilskadekomst i tjenesten

OK-95:

1. Justering af barselsaftalen
2. Aftale om, at EU-direktiver, der fastsætter arbejdsretlig regulering, løbende skal søges implementeret ved kollektive aftaler og overenskomster
3. Justering af aftalen om bortfald af 120-dagesreglen, hvis sygefravær udelukkende er forårsaget af en oprindelig arbejdsskade

OK-97:

1. Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager
2. Forbedring af barselsaftalen med ret til overførsel af ikke afholdte omsorgsdage ved overgang til anden ansættelse i det (amts)kommunale område

3. Arbejdsgruppe vedr. afsked pga. sygdom
4. Arbejdsgruppe om afskedigelsesprocedure og –nævn
5. Ændring af regler vedr. tjenesteboliger i Københavns Kommune

OK-99:

1. Udvalgsarbejde vedr. evt. rammeaftale om kontraktansættelse af chefer
2. Udbygning af samarbejdet mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold
3. Ret til sædvanlig løn ved fædreorlov i 25. og 26. uge
4. Ny model for omsorgsdage
5. Fuld løn ved tjenestefrihed pga. alvorligt syge børn eller pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem
6. Afskaffelse af 120-dages reglen vedr. afsked pga. sygdom
7. Ændringer i hørings-/orienteringsforpligtelsen ved uansøgt afsked
8. Ændring af karensbestemmelserne vedr. afskedigelsesnævn mv.

OK-02:

1. Protokollat om generelle ansættelsesvilkår
2. Aftale om fravær af familiemæssige årsager, som erstatter den hidtidige aftale om barsel mv.
3. Fælles undersøgelse om sygdomspolitik og praksis
4. Implementering af EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse
5. Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål
6. Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster
7. Projekt om belysning af løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den (amts)kommunale sektor
8. Revision af retstvistaftalen efter aftalte principper

10. Elever

Aflønning af elever

OK-89:

1. Aftale om projektløn for unge i beskæftigelsesprojekter

OK-91:

1. Hensigtserklæring om optagelse af forhandling om særlige lønvilkår for unge uden erhvervserfaring
2. Ændret aftale om projektløn

OK-93:

1. Forhandling om særlige lønvilkår for unge uden erhvervserfaring eller –uddannelse

OK-97:

1. Refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem

Bilag 2. Økonomien i KTO-forligene 1989 – 2002

Et KTO-forlig består overvejende af følgende udgiftskrævende elementer: Generelle lønstigninger, puljer og forbedring af de enkelte overenskomster, den decentrale løndannelse, og øvrige generelle forbedringer. De øvrige generelle forbedringer kan skifte fra overenskomstfornyelse til overenskomstfornyelse, og består fx af pension, arbejdstid, ferie(fri)dage, særydelser, barsel/omsorg og omstilling.

For at få et overblik over det økonomiske omfang af disse elementer samt det indbyrdes størrelsesforhold følger hermed et skema, hvor aftaleresultaterne siden 1989 er fordelt på de 4 elementer.

Tabel. Aftalte forbedringer i % af lønsummen, fordelt på emner.

	OK-89	OK-91	OK-93	OK-95	OK-97	OK-99 (3-årigt)	OK-02 (3-årigt)
Generelle lønstigninger	2,82	4,34	2,47	3,36	5,09	6,24	6,92
Specielle lønstigninger (lønpuljer)	0,70	0,30	0,58	0,88	0,82	0,82	1,00
Decentral løndannelse m.m.	0,30	0,20	0,20	0,48	0,20	1,33	1,87
Øvrige generelle forbedringer	0,95	0,40	0,35	0,51	0,39	1,30	0,85
Samlet aftaleresultat	4,77	5,24	3,60	5,23	6,50	9,69	10,64
Stigning i forbrugerpriser	5,0	3,5	4,5	3,7	4,6	7,8	6,0 (skøn)

Som det fremgår af tabellen, kan der være bevægelser mellem tallene fra KTO-forlig til KTO-forlig afhængig, hvilke temaer, der særligt prioriteres. Fx blev det ved OK-89 særligt prioriteret at indføre fuld løn under barsel ("øvrige generelle forbedringer"), hvilket betød, at der blev relativt færre midler til de andre elementer.

Bilag 3. Oversigt over kontaktpersoner i KTO

Direkte telefonnr. og e-mail adresser er anført efter nedenstående oversigt.

Emne:

Kontaktpersoner:

Generelle lønftaler:

Lønjusteringsaftaler, - lønsystem

Vibeke Pedersen,
Jørgen Holst

Lønberegning/lønfradrag

Vibeke Pedersen,
Jørgen Holst

Frigivelse af lønstigninger

Helle Basse,
Vibeke Pedersen

Reguleringsordningen

Vibeke Pedersen,
Jørgen Holst

Arbejdstid, ferie og særydelser:

Decentrale arbejdstidsaftaler

Henrik Würtzenfeld,
Jørgen Holst

Deltidsbestemmelser

Helle Basse,
Henrik Würtzenfeld

Ferie og feriefridage

Henning Bickham,
Helle Basse

Særydelser

Henrik Würtzenfeld,
Jørgen Holst

Ny løndannelse og decentrale løninstrumenter:

Ny løndannelse mv.

Henrik Würtzenfeld,
Jørgen Holst

Åremålsansættelse

Helle Basse,
Henning Bickham

Beskæftigelsesanciennitet

Henrik Würtzenfeld,
Henning Bickham

Ulempetillæg

Henrik Würtzenfeld,
Henning Bickham

Aftale om funktionsvederlag

Helle Basse,
Henning Bickham

Puljer:

Puljer

Jørgen Holst,
Vibeke Pedersen**Tjenestemænd:**

Tjenestemandsregulativer og -hovedaftaler

Helle Basse,
Henning Bickham

Klassificering

Henning Bickham,
Helle Basse

Løn under suspension mv.

Helle Basse,
Henning Bickham

Merarbejde

Helle Basse,
Henning Bickham

Prøveansættelse

Helle Basse,
Henning Bickham**Pensionsspørgsmål og fratrædelsesgodtgørelse:**

Pensionsregulativer, -vedtægter

Henning Bickham,
Helle Basse

Gruppelivsforsikring

Henning Bickham,
Jørgen Holst

Arbejdsmarkedspension mv.

Henning Bickham,
Jørgen Holst

Supplerende pension

Henning Bickham,
Jørgen Holst**Personalepolitiske aftaler:**

Seniorpolitik

Henning Bickham,
Helle Basse

Socialt kapitel

Lisbeth Færch,
Henrik Würtzenfeld

Udviklingsmæssige aktiviteter

Allan Hauge Nielsen,
Henrik Carlsen

Kompetenceudvikling

Lars Daugaard,
Henrik Vittrup

Tele- og hjemmearbejde

Henrik Würtzenfeld,
Henrik Vittrup

Tillidsrepræsentanter og samarbejdsregler:

Tillidsrepræsentanter	Allan Hauge Nielsen, Lars Daugaard
Medbestemmelse og samarbejde	Lars Daugaard, Allan Hauge Nielsen
AKUT-fond	Allan Hauge Nielsen, Lars Daugaard
Partsuddannelse af TR m.fl.	Lars Daugaard, Allan Hauge Nielsen
Omstilling og udlicitering	Allan Hauge Nielsen, Lisbeth Færch
Mobning og seksuel chikane	Henrik Carlsen, Allan Hauge Nielsen
<u>Ansættelsesvilkår generelt:</u>	
Generelle ansættelsesvilkår	Henning Bickham, Helle Basse
Fravær af familiemæssige årsager	Henrik Würtzenfeld, Helle Basse
Barselsfonde	Henrik Würtzenfeld, Helle Basse
Tidsbegrænset ansættelse	Helle Basse, Jørgen Holst
Ansættelsesbreve	Lisbeth Færch, Helle Basse
Tryghed	Allan Hauge Nielsen, Helle Basse
Tjenesterejser	Vibeke Pedersen, Allan Hauge Nielsen
Tjenestefrihed	Helle Basse, Allan Hauge Nielsen
Aftaleimplementering af EU-direktiver	Henrik Vittrup, Helle Basse

Virksomhedsoverenskomster

Henrik Würtzenfeld,
Jørgen Holst

Retstvistaftale

Helle Basse,
Signe Friberg Nielsen

Elever:

Aflønning af elever

Vibeke Pedersen,
Lars Daugaard

Liste over e-mail og tlf. nr. til kontaktpersoner i KTO

Navn:	Direkte telefonnr.:	E-mail:
Signe Friberg Nielsen	3347 0611	sfn@kto.dk
Jørgen Holst	3347 0621	jh@kto.dk
Helle Krogh Basse	3347 0625	hkb@kto.dk
Henning Bickham	3347 0627	heb@kto.dk
Henrik Carlsen	3347 0617	hc@kto.dk
Lars Daugaard	3347 0616	ld@kto.dk
Lisbeth Færch	3347 0624	lf@kto.dk
Allan Hauge Nielsen	3347 0615	ahn@kto.dk
Vibeke Pedersen	3347 0626	vp@kto.dk
Henrik Vittrup	3347 0618	hv@kto.dk
Henrik Würtzenfeld	3347 0614	hw@kto.dk