



Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Medarbejderinddragelse og
TR-rettigheder ved en kommunalreform

– hvad gælder?

Denne publikation er tilrettelagt af:

**Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO)**

Løngangstræde 25, I

1468 København K

Tlf. 3311 9700

Fax 3311 9707

E-mail: kto@kto.dk

www.kto.dk

Grafisk produktion

in-sign as

Tlf. 3535 8511

www.insign.dk

Forord

Den kommende kommunalreform betyder, at ansatte i amter og kommuner skal igennem en omfattende omstillingsproces. Mange ansatte skal skifte arbejdsgiver, mange (amts)kommuner skal slås sammen, opgaver skal flyttes og samarbejdssystemerne skal fornys og tilpasses det kommende (amts)kommunale landkort.

Kommunalreformen giver dermed anledning til mange spørgsmål om de ansattes rettigheder og pligter samt muligheder for inddragelse og indflydelse på de beslutninger, der skal træffes i forbindelse med kommunalreformen.

KTO har derfor besluttet at udgive 2 pjecer om kommunalreformen indenfor følgende emner:

- Løn- og ansættelsesvilkår ved en kommunalreform – hvad gælder?
- Medarbejderinddragelse og TR-rettigheder ved en kommunalreform – hvad gælder?

Pjecernes målgruppe er tillidsrepræsentanter, men pjecerne vil kunne læses af alle, der berøres af eller er involveret i arbejdet med kommunalreformen.

Pjecerne indeholder en kortfattet besvarelse af de oftest stillede spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår og om medarbejderinddragelse og TR-rettigheder ved en kommunalreform.

Denne pjece handler om medarbejderinddragelse og TR-rettigheder ved en kommunalreform.

En række af spørgsmålene vil kunne besvares mere præcist, når indholdet i kommunalreformen kendes. Endvidere vil nye spørgsmål opstå. KTO vil derfor løbende opdatere KTO's hjemmeside på www.kto.dk med informationer om ansattes rettigheder og pligter i forbindelse med kommunalreformen. De 2 pjecer vil ligeledes kunne downloades på KTO's hjemmeside.

Det er også vigtigt at nævne, at Finansministeriet i april 2004 i tilknytning til regeringens udspil til kommunalreformen, har udarbejdet pjecen "*Hvad betyder strukturreformen for dig som offentligt ansat*", og at pjecen er sendt til samtlige kommunalbestyrelser og amtsråd. Pjecen findes på KTO's hjemmeside.

På bagsiden af denne pjece er angivet, hvor du kan hente yderligere råd og vejledning om kommunalreformen.

Spørgsmål 1

Hvilke aftaler og regler gælder i dag, når der gennemføres strukturændringer, omstilling mv. i amter og kommuner?

Det gør:

- Lokale aftaler indgået i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (*MED-aftalen*), og
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (*SU-aftalen*),
- Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering (*protokollatet*).

I MED-aftalen er MED-udvalgets opgaver, kompetencer og pligter i forbindelse med drøftelse og information beskrevet. Især § 8 om retningslinier er vigtig, herunder blandt andet muligheden for at aftale retningslinier om tryghedsforanstaltninger, men i særdeleshed at der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelsen af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

I SU-aftalen fastlægges samarbejdsudvalgets opgaver, ledelsens ansvar og pligter i forbindelse med information, herunder navnlig opgaver og information i forhold til større arbejdsomlægninger, som kommunalreformen er et meget klart eksempel på. Samarbejdsudvalget er fx medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af retningslinier for (amts)kommunens arbejdsforhold, fx vedr. afskedigelser, omplacering og omskoling.

Protokollatet supplerer ovennævnte bestemmelser i SU-aftalen og MED-aftalen. Protokollatet fastslår blandt andet, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal informeres og inddrages i god tid inden der træffes beslutning i (amts)kommunen om større omstillingsprojekter, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter. Protokollatet beskriver også en række anvisninger til, hvordan medarbejderinddragelsen kan organiseres, fx ved etablering af arbejdsgrupper, spørgsmål der skal indgå i drøftelserne mv.

I forlængelse af ovenstående opsummering af gældende regelsæt anbefales det, at kommunalreformen, herunder mulige konsekvenser af reformen, allerede nu drøftes som et fast punkt på møderne i SU- og MED-udvalg.

De nævnte aftaler findes på www.kto.dk.



Spørgsmål 2

Hvilken MED/SU-aftale gælder, når (amts)kommuner sammenlægges?

MED-rammeaftalen og SU-aftalen, indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO, gælder for alle ansatte i kommuner og amter, uanset om amter og kommuner lægges sammen eller ej.

Men hvilken kommuneaftale gælder fx i det tilfælde, hvor fire kommuner lægges sammen? Svaret er; enten en ny lokal MED-aftale, som indgås mellem den nye kommune og organisationerne eller SU-aftalen.

Det forventes at en ny lokal MED-aftale, som i dette eksempel gælder for fire kommuner, der lægges sammen til en ny og større kommune, forhandles og indgås i den periode, der går fra beslutningen om hvilke kommuner der skal sammenlægges til sammenlægningen træder i kraft.

Såfremt der i den nye kommune ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokal MED-aftale, hvis forhandlingerne om en ny lokal

MED-aftale ikke er afsluttet, eller hvis der på sammenlægningstidspunktet ikke er taget stilling til, hvilken aftale der skal gælde, vil SU-aftalen være gældende.

Med hensyn til spørgsmål om hvad der gælder for den enkelte medarbejder af personalepolitiske sædvaner og kutymmer i forbindelse med sammenlægning af kommuner, henvises til pjecen "Løn- og ansættelsesvilkår ved en kommunalreform – hvad gælder?".

Spørgsmål 3

Bliver der reduceret i antallet af MED/SU-udvalg i forbindelse med kommunalreformen?

Ja, der bliver reduceret i antallet af MED/SU-udvalg, idet der kun skal være ét hovedudvalg i hver kommune.

Generelt forventes det også, at antallet af forvaltningsudvalg/områdeudvalg vil blive tilpasset strukturen i den ny (amts)kommune. Det kan betyde færre udvalg på dette niveau.

I MED-aftalens kapitel 1 fremgår det, at rammeaftalen alene stiller krav om, at der skal være et udvalg på det øverste niveau for medindflydelse og medbestemmelse. Udvalg m.v. på de øvrige niveauer i (amts)kommunen kan indgå i den lokale aftale.

I SU-aftalens § 14 fremgår det, at der inden for (amts)kommunens institutioner skal oprettes samarbejdsudvalg, når der i en institution er beskæftiget et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede.

På institutionsniveau/arbejdspladsniveau gælder fortsat reglen i SU-aftalen om mindst 25 heltidsbeskæftigede, mens antallet af udvalg i forhold til MED-aftalen beror på forhandlinger om en lokal MED-aftale.

Der kan også være tilfælde hvor kommunesammenlægninger betyder, at der oprettes flere udvalg fx nye forvaltningsudvalg og/eller områdeudvalg.

Spørgsmål 4

Hvilke rettigheder har TR, når (amts)kommuner lægges sammen?



TR's, fællestillidsrepræsentanter's og øvrige medarbejderrepræsentanter's (TR), rettigheder, vilkår, valg af TR m.v. ændres ikke som følge af en kommunalreform.

Bestemmelserne om TR gælder også i en ny struktur, uanset om kommunen har indgået en lokal MED-aftale eller den følger bestemmelserne i SU-aftalen.

Såfremt lokale faglige organisationer og arbejdsgivere har indgået egne aftaler om TR-vilkår, som fra-

viger det centrale TR-regelsæt, gælder de lokale aftaler fortsat for disse TR i en ny struktur, hvis aftalerne ikke opsiges. Opsigelsesvarslet er mindst tre måneder, med mindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. Efter bortfald af en lokal TR-aftale gælder TR-regelsættet, som er beskrevet i tilknytning til MED- og SU-aftalen.

Valgte TR fortsætter således indtil der eventuelt foretages ændringer i forvaltningsstrukturen/institutionsstrukturen. I tilfælde af forvaltnings-

sammenlægninger og institutions-sammenlægninger vil der være grundlag for, at de enkelte overenskomstgrupper foretager nyvalg, når sammenlægningen er en realitet. Vær opmærksom på TR-aftalens § 1 og MED-aftalens § 10 hvor det fremgår, at ledelse og medarbejdere kan være enige om at vælge flere end 1 TR pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Spørgsmål 5

Hvad sker der med sikkerhedsrepræsentanternes (SR) vilkår og sikkerhedsorganisationen, når (amts)kommuner sammenlægges?

SR's rettigheder, pligter, vilkår, valg af SR m.v. ændres ikke som følge af en kommunalreform.

Regler vedrørende SR's rettigheder, vilkår, valg mv. fremgår af bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Det fremgår desuden af bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at sikkerhedsorganisationen skal deltage i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med ændring af eksisterende arbejdspladser, arbejdsprocesser m.v.

Det betyder, at sikkerhedsorganisationen skal inddrages i hele sammenlægningsprocessen omkring kommunalreformen.

Spørgsmål 6

Er TR, SR og øvrige medarbejderrepræsentanter beskyttet mod afsked, når (amts)kommuner lægges sammen?

Ja, de er alle beskyttet i henhold til SU-aftalens § 12 og MED-aftalens § 18 om afskedigelse.

En TR's afskedigelse skal - også i en ny kommunal struktur - begrundes i tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der "skal meget til", før der er tale om tvingende årsager.

Ved arbejdsmangel er det ligeledes (amts)kommunen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentant beskyttelse.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er i henhold til denne aftale:

- medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter,
- suppleanter for medarbejderrepræsentanter, og
- sikkerhedsrepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående h verv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden følge en række fastsatte regler. Hvis alle forhandlingsmuligheder

har været afprøvet og afskedigelse fortsat ikke begrundes i tvingende årsag, kan sagen derefter behandles ved en voldgift.

Spørgsmål 7

Skal der være nyvalg til MED- og SU-udvalg når kommuner sammenlægges?

Ja, der skal typisk være nyvalg til MED- og SU-udvalg, når kommuner sammenlægges.

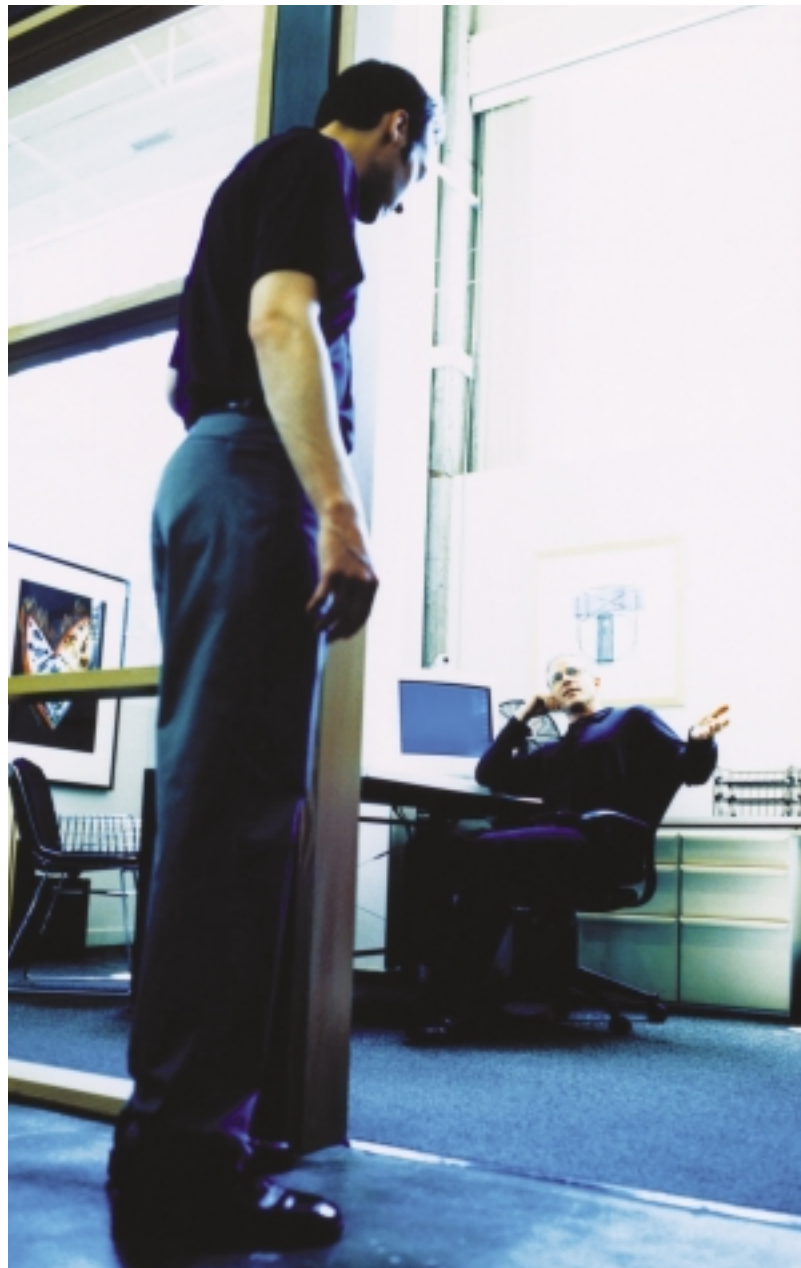
Hvis der indgås en MED-aftale for den nye kommune, skal aftalen også omfatte en ny udvalgsstruktur. Hvis SU-aftalen følges, skal koordinationsudvalget, med udgangspunkt i (amts)kommunens organisationsplan, fastlægge en plan for samarbejdsudvalgenes struktur.

Det betyder, at der i begge tilfælde skal være nyvalg til nogle af udvalgene.

Det er givet, at der skal være nyvalg til hovedudvalget, idet der kun er ét hovedudvalg i hver (amts)kommune.

Det skønnes, at det er mest sandsynligt, at der skal være nyvalg til MED- og SU-udvalg på forvaltningsniveau og områdeniveau, hvorimod mange institutioner antageligt kan fortsætte uændret for så vidt angår MED- og SU-udvalg.

Det forventes dog, at arbejdsgiverne vil forsøge at tilpasse antallet af udvalg og dermed også antallet af TR, uanset om den nye kommune følger SU-aftalen eller MED-aftalen, og uanset hvordan kommunes organisation kommer til at se ud.



Spørgsmål 8

Hvordan sikres medarbejderinddragelsen i forbindelse med kommunalreformen?

Der findes ikke ét svar på dette spørgsmål. Men det er sikkert, at MED-aftalen og TR/SU-aftalen ikke alene sikrer en optimal medarbejderinddragelse i forbindelse med kommunalreformen.

Medinddragelse og medindflydelse indebærer efter KTO's opfattelse, at følgende betingelser er til stede:



- TR, SR og medarbejderne skal inddrages i kommunalreformen helt fra starten, dvs. allerede i forbindelse med den afklarende fase som pt. er i gang, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i kommunalbestyrelsens/amtsrådets beslutningsgrundlag.
- TR og SR skal have mere tid til TR-arbejdet, idet kommunalreformen allerede nu – og især senere i processen - giver anledning til forøget mødeaktivitet, mange nye spørgsmål og drøftelser, herunder må det forventes, at der bliver øget behov for TR-netværk på tværs af nuværende kommunegrænser og mellem de forskellige personaleorganisationer.
- Kommunalreformen skal være et fast punkt på dagsordenen til møder i MED- og SU-udvalg.
- Hovedudvalget skal aftale retningslinier for, hvordan arbejdet med kommunalreformen skal forløbe, herunder drøfte/aftale tryghedsforanstaltninger, arbejds- og personalemæssige konsekvenser af kommunalreformen samt eventuelt træffe beslutning om, at der etableres et midlertidigt tværgående hovedudvalg.
- Informationsstrømmen til TR og medarbejdere skal intensiveres.
- Arbejdsgivere og medarbejderrepræsentanter skal så hurtigt som muligt komme med en fælles udmelding/erklæring til kommunens ansatte om, hvordan arbejdet med kommunalreformen kommer til at forløbe.

Medarbejderinddragelse og medbestemmelse handler også i høj grad om arbejdsmiljøarbejdet. Derfor skal også det fremtidige arbejdsmiljøarbejde drøftes og aftales helt fra starten i forbindelse med sammenlægningen af kommuner.

Spørgsmål 9

Hvorfor bør der etableres et midlertidigt tværgående hovedudvalg i sammenlægningsperioden?

Fordi lønmodtagerne får mest indflydelse, hvis de koordinerer og organiserer sig på tværs af de gamle kommunegrænser. Det er vigtigt, at organisations- og medarbejderrepræsentanter på tværs af de "gamle" kommunegrænser får et nyt fora for indflydelse og drøftelse af blandt andet sammenlægningsens konsekvenser for:

- arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
- information og drøftelse,
- fastlæggelse af retningslinier,
- udfyldelse af generelle rammeaftaler/overenskomster, i tilfælde hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

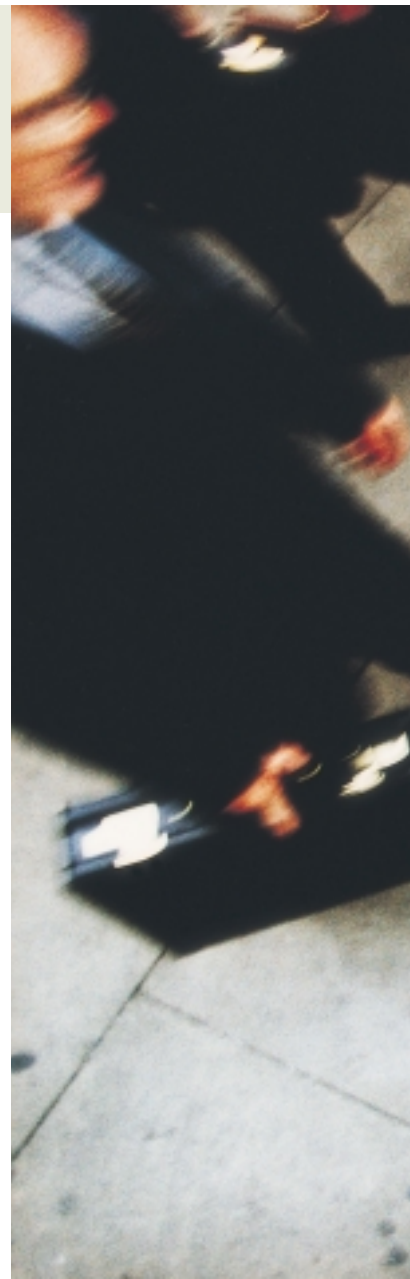
Et midlertidigt hovedudvalg vil også spille en væsentlig rolle i forbindelse med drøftelser vedrørende den nye kommunale organisering, herunder konkrete forhold om budgetter, arbejdsplads- og institutionssammenlægninger, det fremtidige samarbejdssystem, herunder arbejdsmiljøarbejdet, personalepolitik mv.

Et tværgående hovedudvalg kan fx også drøfte proceduren for forhandling af en ny MED-aftale, indgå aftaler om tryghedsforanstaltninger samt øvrige aftaler af personalepolitisk karakter.

Medarbejdersiden bør også overveje, om der er behov for øvrige tværgående (område)udvalg.

Der er ikke indgået en generel aftale mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO, om at etablere midlertidige MED/SU-hovedudvalg på tværs af de (amts)kommuner der skal lægges sammen.

KTO har imidlertid meddelt arbejdsgiverne, at det er KTO's opfattelse, at der snarest bør indledes drøftelser med henblik på at indgå en central aftale om forpligtelse til etablering af tværgående hovedudvalg i sammenlægningsperioden sammensat af organisations-/medarbejderrepræsentanter på den ene side og ledelsesrepræsentanter på den anden side.



Spørgsmål 10

Hvad gælder vedrørende samarbejde, TR-rettigheder og medarbejderinddragelse, når medarbejdere overføres fra (amts)kommuner til staten?

Det gør gældende aftaler og regler på statens område.

Det bemærkes, at vilkårene på statens område, både hvad angår TR-rettigheder, samarbejde og medarbejderinddragelse, er næsten identiske på alle væsentlige områder.



Yderligere information vedr. kommunalreformen kan fås ved henvendelse til de faglige organisationer og lokale afdelinger.

Derudover findes informationer om kommunalreformen på:

www.kl.dk (KL),

www.arf.dk (Amtsrådsforeningen),

www.im.dk (Indenrigs- og Sundhedsministeriet),

www.medarbejderportalen.dk og

www.kto.dk (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).