

Diskussionsoplæg
vedrørende
OK-02



INDHOLD

LØN- OG PERSONALEPOLITISKE FOKUSPUNKTER	5
A) UDVIKLING I GENERELLE LØN- OG PENSIONSVELKÅR.....	7
I. Indledning	7
II. Generelle lønstigninger.....	7
III. Reguleringsordningen.....	9
IV. Pension.....	14
B) CENTRALE LØNAFTALER – DECENTRALE LØNAFTALER.....	20
I. Indledning	20
II. Lønpuljer.....	23
III. Decentral løndannelse.....	30
C) ARBEJDSLIV - FAMILIELIV	38
I. Indledning	38
II. Fleksibel arbejdstid	39
III. Modeller for livsarbejdstid	41
IV. Feriefridage	43
D) ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADSER	45
I. Indledning	45
II. Efteruddannelse og kompetenceudvikling	46
III. Seniorpolitik	49
IV. Sygdomspolitik.....	51
V. Personalepolitik/udviklingsmæssige aktiviteter	53
VI. Leder(kompetence)udvikling.....	55
E) MEDARBEJDERINDDRAGELSE - MEDBESTEMMELSE	57
I. Indledning	57
II. TR-vilkår	57
III. TR-uddannelse	60
IV. Udlicitering og omstilling	61
F) DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED	64
I. Indledning	64
II. Det sociale kapitel.....	65
G) LIGEBEHANDLING/LIGESTILLING	69
I. Indledning	69
II. Ligeløn	70
III. Barselsordninger.....	73
IV. Etnisk ligestilling	77
H) NYE MULIGHEDER.....	79
I. Indledning	79
II. Rammeaftalernes udformning	80
III. Lokale konfliktløsningsinstrumenter.....	85
IV. Valgfrihed	90
BILAG I. ÆNDRINGER I SKALATRINSYSTEMET SIDEN OK-87.....	95
BILAG II. OVERSIGT OVER KTO'S RAMMEAFTALER SAMT DERES FORMÅL	99

LØN- OG PERSONALEPOLITISKE FOKUSPUNKTER

KTO's forhandlingsudvalg har med henblik på medlemsorganisationernes udtalelse af generelle krav til OK-02 udarbejdet følgende diskussionsoplæg om de temaer, som må forventes at blive centrale ved overenskomstforhandlingerne i 2002. I oplægget beskrives nogle problemstillinger, som det forventes, at forhandlingsfællesskabet kommer til at forholde sig til ved OK-02, enten fordi det er krav, der fremsættes, eller fordi det er krav, det må forudses eventuelt kommer fra arbejdsgiversiden. KTO har endvidere udgivet en pjece med oplæg til diskussion om OK-02.

Forhandlingsudvalget lægger vægt på, at oplæggene fremtræder som tekniske oplæg. Der er derfor ikke taget politisk stilling til de mange forskellige alternative muligheder for og overvejelser om overenskomstkraav vedrørende de enkelte temaer, ligesom der ikke er taget højde for konsekvenser af eventuelle ændringer i KTO's struktur, der kan få betydning for fx puljefordelingen.

Dette diskussionsoplæg er i højere grad end tidligere tematiseret omkring løn- og personalepolitiske fokuspunkter.

Dette skyldes navnlig 2 forhold. Dels har forhandlingerne ændret karakter fra rene lønforhandlinger til bredere forhandlinger om løn- og personalepolitik, dels er der sket en decentralisering, hvor der både i ny løndannelse og ifølge en lang række rammeaftaler i øvrigt i højere grad skal forhandles og indgås aftaler lokalt.

Et KTO-forlig består overvejende af følgende udgiftskrævende elementer: Generelle lønstigninger, puljer til 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.

Hvis man kigger på, hvor meget de 4 elementer hver for sig fylder på omkostningssiden i et KTO-forlig, er det tydeligt, at det er meget forskelligt.

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 <i>(3-årigt)</i>
Generelle lønstigninger	2,82	4,34	2,47	3,36	5,09	6,24
Specielle lønstigninger (lønpuljer)	0,70	0,30	0,58	0,88	0,82	0,82
Decentral løndannelse m.m.	0,30	0,20	0,20	0,48	0,20	1,33
Øvrige generelle forbedringer	0,95	0,40	0,35	0,51	0,39	1,30
Samlet aftaleresultat	4,77	5,24	3,60	5,23	6,50	9,69
Stigning i forbrugerpriser	5,0	3,5	4,5	3,7	4,6	7,7 <i>(skøn)</i>

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.

I overvejelserne over, hvilke krav der skal fremsættes til OK-02 inden for de 4 elementer og samlet set, herunder hvilke områder, der særligt bør prioriteres, er det vigtigt at have de omkostningsmæssige proportioner med i baghovedet.

I afsnit A og B er hovedvægten lagt på de egentlige lønforhandlinger, dvs. generelle lønstigninger, omklassificeringer, samt den decentrale løndannelse. De løn- og personalepolitiske temaer er navnlig behandlet i afsnit C, D, F og G, medens de emner, der mest direkte relaterer sig til de lokale forhandlinger er omtalt i afsnit E og H.

God læselyst!

A) **Udvikling i generelle løn- og pensionsvilkår**

I. Indledning

De generelle løn- og pensionsforbedringer har historisk set udgjort hovedparten af et samlet aftaleresultat og har gennem tiden for de enkelte medlemmer været et af de mest synlige forhandlingsresultater fra en overenskomstfornyelse. Siden 1989 har der i gennemsnit været brugt mellem godt 60 % og 80 % af aftaleresultaterne på generelle lønforbedringer. Også ved OK-99 udgjorde de generelle lønforbedringer hovedparten af de udgifter, der var forbundet med det samlede aftaleresultat. 64 % af det samlede aftaleresultat blev anvendt til generelle lønstigninger. Hovedparten af stigningerne er blevet aftalt i forbindelse med aftalen om den samlede ramme for forliget. Den sidste del stammer fra den reguleringsordning, som skal sikre, at lønudviklingen på det (amts)kommunale område ikke sækker bagud i forhold til lønudviklingen på det private område. Bilag 1 beskriver udviklingen i lønsystemet siden 1987.

De generelle pensionsforbedringer har typisk været finansieret via aftalte puljer eller som en del af de øvrige generelle forbedringer.

II. Generelle lønstigninger

Hvor store skal de generelle lønstigninger være fremover?

Hensigten med de generelle lønstigninger er at sikre en samlet positiv lønudvikling for alle (amts)kommunalt ansatte. Fællesskabets krav om generelle lønstigninger har traditionelt drejet sig om at sikre reallønnen, samt at sikre at de (amts)kommunalt ansatte får en ligelig lønudvikling sammenlignet med ansatte i den private sektor.

Notater

Generelle lønstigninger er fortsat den bedste metode til at sikre, at den enkelte ansattes realløn ikke forringes. Det må derfor forventes, at generelle lønstigninger fortsat er det centrale krav ved KTO-forhandlingerne.

I takt med, at den decentrale løndannelse får større betydning for lønudviklingen, vil de generelle lønstigningers dominerende betydning i forhold til sikring af reallønnen afdæmpes. Men det kan diskuteres, hvorvidt de generelle lønstigninger, som en følge af ny løn, skal udgøre en mindre eller større andel af det samlede aftaleresultat.

Den faktiske lønudvikling vil være et resultat af de generelle, de specielle og de decentrale forhandlinger. (Amts)kommunernes økonomi, som bl.a. er et resultat af forhandlingerne mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og regeringen, sætter en grænse for lønstigningerne. Dette vil også påvirke de decentrale forhandlinger, hvor det må forventes, at de ansatte i forskelligt omfang får del i de lokale lønmidler. De enkelte større stillingsgrupper er dog sikret, at gruppen - gennemsnitligt set og som minimum - får en positiv lønudvikling. Denne ordning kaldes garantilønsordningen.

I lønssystemet er der indbygget geografiske lønforskelle i form af områdetillæg. De har løbende været til diskussion, og de udgør en selvstændig problemstilling. Områdetillæg blev oprindeligt udbetalt som compensation for geografiske forskelle i leveomkostninger – og dermed for geografiske forskelle i reallønnen. Det er tidligere konstateret, at den geografiske lønforskel på det private arbejdsmarked er større end på det offentlige område. Ved OK-97 blev det aftalt at fastfryse områdetillæggene således, at de geografiske lønforskelle indsnævres. Argumenterne for en hurtigere afvikling eller en direkte afskaffelse af områdetillægge-

ne er derfor begrænsede. Det vil desuden være forbundet med betydelige omkostninger.

III. Reguleringsordningen

Sigtet med den aftalte reguleringsordning er at sikre, at lønudviklingen på det (amts)kommunale område samlet set matcher lønudviklingen på det private område. Reguleringsordningen udmønter 80% af forskellen mellem den faktiske lønudvikling på det private og det (amts)kommunale område.

Skal reguleringsordningen videreføres?
--

Af tabellen nedenfor fremgår det, at reguleringsordningen indtil OK-99 har udgjort mellem ca. 30 og 50% af det samlede aftaleresultat på det kommunale område.

Tabel. Udmøntning fra reguleringsordningen i forhold til et samlet aftaleresultat, procent

	OK-89	OK-91	OK-93	OK-95	OK-97	OK-99 (3-årigt)
Reguleringsordningen	2,02	2,52	1,08	1,73	2,25	2,15
Det samlede aftaleresultat	4,77	5,24	3,60	5,23	6,5	9,69
Reguleringsordningens andel	42	48	30	33	35	22

Siden indførelsen af ny løn i 1998 har lønudviklingen både på det private og det (amts)kommunale område i gennemsnit været omkring 4%. I nogle kvartaler har lønudviklingen endda været større på det (amts)kommunale område, end på det private. Dette medfører selvfølgelig, at udmøntningen fra reguleringsordningen de sidste par år har været mindre end tidligere, og reguleringsordningen har dermed udgjort en mindre andel af det samlede aftaleresultat.

Notater

Reguleringsordningen har gennem tiden bidraget til en nogenlunde parallel faktisk lønudvikling mellem det (amts)kommunale arbejdsmarked og det private arbejdsmarked. Det kan diskuteres, om noget sådant kunne lade sig gøre uden den aftalte reguleringsordning.

Fortsætter den generelt gunstige lønudvikling på det (amts)kommunale område, og bliver lønudviklingen på det private område mindre gunstig - sker der med andre ord det, at lønudviklingen på det (amts)kommunale område faktisk matcher lønudviklingen på det private område - vil der opstå den situation, at reguleringsordningen ikke udmønter noget, eller der eventuelt vil blive reduceret i de aftalte generelle lønstigninger.

Derfor kan der argumenteres for, at reguleringsordningen burde være overflødig, og at parterne burde være i stand til at sikre en tilstrækkelig lønudvikling både ved de centrale og de lokale lønforhandlinger.

Et andet argument for at afskaffe den nuværende reguleringsordning kan være, at en højere aftalt ramme vil muliggøre, at der ved overenskomstforhandlingerne kan afsættes midler til større ændringer af lønsystemet, til større puljer, eller til dyre ikke-lønmæssige krav.

Et tredje argument for afskaffelse kan være, at udmøntningsprocenten på 80% automatisk giver en løbende underdækning i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Et argument for, at det vil være u hensigtsmæssigt at give køb på reguleringsordningen er, at den vil være meget vanskelig at genindføre, og at den nærmest pr. automatik har udløst ikke ubetydelige lønstigninger gennem tiden til de (amts)kommunalt ansatte, lønstigninger som tidligere i visse perioder udmøntede op til ca. 50 procent af det samlede aftaleresultat. Hvis inflationen og løn-

stigningerne i samfundet begynder at stige yderligere, kan betydningen af at videreføre reguleringsordningen øges.

Det må forudses, at en eventuel afskaffelse af reguleringsordningen ved OK-02 vil medføre, at der ved efterfølgende overenskomstforhandlinger rejses krav fra lønmodtagersiden eller arbejdsgiversiden om henholdsvis udmøntning af et efterslæb eller fratæk af en overdækning, såfremt den kommunale lønudvikling efter aftaleperiodens udløb har afviget fra det private arbejdsmarked.

Tidligere erfaringer med diskussioner om lønefterslæbets størrelse og udmøntningstidspunkt har været et argument for lønmodtagersiden for at videreføre reguleringsordningen. Det har været meget vanskeligt at opnå enighed om størrelsen af et efterslæb, og arbejdsgiversiden har været meget afvisende over for at udmønte efterslæbet.

En diskussion om reguleringsordningens fremtid og forventningsniveauet til ordningen må også ses i sammenhæng med længden af overenskomstperioderne. Bliver der tale om en 1-årig, 2-årig, 3-årig, eller måske 4-årig overenskomstperiode? Ønsket om en reguleringsordning, der umiddelbart og automatisk sikrer en sammenhæng til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, må antages at stige i takt med overenskomstperiodens længde.

Endelig kan det fremføres, at reguleringsordningen må videreføres, når (amts)kommunerne har et begrænset og styret spillerum for fastlæggelsen af rammens størrelse på grund af (amts)kommunernes forhandlinger med regeringen politik bl.a. om den kommunale økonomi.

Hvordan skal udmøntningen være fremover, hvis reguleringsordningen videreføres?

Den væsentligste del, af det reguleringsordningen udmønter nu, anvendes til forlodsfinansiering af ny løn. I denne aftaleperiode har den udmøntet 2,15 %, heraf 1,33 % til ny løn og 0,82 % i generelle lønstigninger mv. Indførelsen af ny løn har medført, at reguleringsordningens betydning som et instrument til at sikre en parallel lønudvikling for alle ansatte i forhold til det private arbejdsmarked er reduceret.

Det kan diskuteres, hvorvidt reguleringsordningen alene skal anvendes til generelle lønstigninger eller om den fortsat skal finansiere andre formål, fx ny løn.

Reguleringsordningen anvendes dog også til at finansiere gennemsnitsløngarantien, der har til formål at sikre grupper af ansatte, som har fået en meget lille andel af de decentrale lønstigninger, en særlig regulering i forbindelse med et KTO-forlig.

Et argument imod, at reguleringsordningen skal finansiere andet end generelle lønstigninger, er, at hvis reguleringsordningen udmønter relativt lidt, risikerer man nemmere, at der skal ske fratæk i de aftalte generelle lønstigninger. Hvis der eksempelvis skal anvendes 0,60 % til forlodsfinansiering af ny løn, og reguleringsordningen kun udmønter 0,30 %, skal de aftalte generelle lønstigninger reduceres med de manglende 0,30 %. På statens område var der pr. 1. april 2000 en sådan situation, hvor der skete fratæk i de aftalte generelle lønstigninger.

Et argument for at finansiere bestemte formål med udmøntningen fra reguleringsordningen er, at der så bliver mere plads til andre forbedringer i den aftalte ramme.

Et andet argument, for at reguleringsordningen finansierer netop ny løn fremfor generelle lønstigninger, er, at ny løn bedre afspejler lønudviklingen på det private arbejdsmarked, som indgår i reguleringsordningen. Det private arbejdsmarked er i højere grad præget af forskellig lønudvikling, såvel mellem som indenfor grupperne.

Hvor mange procent af forskellen mellem lønudviklingen i den private og den (amts)kommunale sektor skal reguleringsordningen opsamle?

Reguleringsprocenten udmønter nu 80% af forskellen mellem den faktiske lønudvikling på det private og det (amts)kommunale område. Dette medfører, at i en tid, hvor lønnen stiger mere på det private område end på det (amts)kommunale område, udmøntes kun en del af lønstigningsforskellen mellem de to områder. Det kan derfor overvejes, om der skal rejses krav om, at procent-satsen skal være højere end 80%.

Et argument for en højere udmøntningsprocent kan være, at en væsentlig større del af løndannelsen på det (amts)kommunale arbejdsmarked end hidtil sker lokalt og dermed giver en forskellig lønudvikling for forskellige grupper i lighed med udviklingen i lønstrukturen på det private arbejdsmarked. Et arbejdsgiverkrav om en større forlodsfinansiering af nye lønformer kan derfor også betyde lønmodtagerkrav om, at udmøntningsprocenten på 80% hæves.

En anden mulighed for at forbedre reguleringsordningen kan være, at der i reguleringsordningen i forbindelse med sammenligningen af den faktiske lønudvikling mellem det private og det (amts)kommunale område tages højde for det stigende omfang af frynsegoder blandt privat ansatte, fx medarbejderaktier og fri telefon.

IV. Pension

Når man taler om krav til pension og pensionsforbedringer, handler det om at skabe et økonomisk grundlag for sin egen forsørgelse den dag, man forlader arbejdsmarkedet. En række forskellige forhold påvirker det økonomiske grundlag.

Beskatningen af pensionsforhold (såvel ratepension som øget kapitalpension) er gennem de seneste 10-20 år blevet øget, hvilket har forringet det økonomiske grundlag for aldersforsørgelse for den enkelte samtidig med, at den faktiske gennemsnitlige afgangsalder har være dalende. Den udvikling mindsker alt andet lige størrelsen af pensionen på pensioneringstidspunktet.

I forbindelse med efterlønsreformen blev der endvidere indført en nedsættelse af folkepensionsalderen fra 67 år til 65 år i år 2004. Også dette forhold har i princippet betydning, når behovet for den enkelte ansattes pensionsopsparing vurderes – i hvert fald i forhold til de ansatte, der vil gå på pension på det tidspunkt, hvor de kan få folkepension. For disse ansatte betyder den nedsatte folkepensionsalder, at der bliver 2 år færre til pensionsopsparing.

Pensionssystemet på det (amts)kommunale område er 2-strengt: Tjenestemænd er omfattet af en pensionstilsagnsordning, overenskomstansatte er omfattet af bidragsfinansierede ordninger.

De bidragsfinansierede ordninger er baseret på lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag, der beregnes i procent af den pensionsgivende løn. Af det samlede pensionsbidrag, der indbetales til pensionskasser mv., udgør lønmodtagerbidraget 1/3 og arbejdsgiverbidraget 2/3.

Det samlede pensionsbillede for de ca. 522.000 fuldtidsbeskæftigede (amts)kommunalt ansatte ser – jf. Rapport af januar 1999

fra arbejdsgruppen vedrørende pension, der indeholder de seneste officielle talangivelser – ud som følger:

- Ca. 17% er omfattet af en tjenestemandspensionsordning eller lignende ordning.
- Ca. 60% har en bidragsfinansieret pensionsordning.
- Ca. 23% har ingen pensionsordning.

I rapporten blev det anslået, at af de ca. 121.000 ansatte, der ikke er tilknyttet en pensionsordning, udgør ca. 58.000 personer, som ikke opfylder forskellige karensbetingelser. Herudover er ca. 21.000 personer timelønnede og ca. 33.000 personer er ansat ved arbejdsmarkedsforanstaltninger eller er elever/praktikanter. Endelig er ca. 8.000 personer af andre grunde ikke omfattet.

Disse tal har dog siden ændret sig, idet der som et led i KTO-forliget i 1999 blev aftalt nyetablering af arbejdsmarkedspension pr. 1. april 2000 med en samlet indbetaling på 2,4% for ansatte, der dels er fyldt 21 år, dels har mindst 1 års forudgående beskæftigelse. Det anslås, at 30.000 – 40.000 personer er omfattet af denne pensionsordning (kaldet minipensionsordningen).

I forhold til KTO-forliget 1999 kan det også nævnes, at der yderligere blev aftalt forbedringer af en række pensionsforhold såsom

- forhøjelse af den pensionsgivende løn,
- pensionsdækning af betalt merarbejde for deltidsbeskæftigede,
- særlige pensionsprojekter, samt
- forbedring af den fælleskommunale gruppelevsaftale.

Forskellige typer af pensionsforbedringer kan derfor overvejes.

Skal minipensionsordningen udbygges yderligere?

Den etablerede minipensionsordning var en måde at forbedre karensbetingelserne i en række af de eksisterende pensionsordninger. Der er en almindelig forventning om, at der skal bygges videre på ordningen og vel formentlig i første omgang således, at den samlede indbetaling forbedres indtil den kommer på niveau med de gamle overenskomstbaserede ordninger. Det kan oplyses, at på det statslige område findes en lignende ordning, men den gælder for ansatte, der dels er fyldt 20 år, dels har 9 måneders forudgående beskæftigelse, og den samlede indbetaling i denne ordning er oppe på 5,7%.

Det kan derfor overvejes, om der skal stilles krav om, at den samlede indbetaling forhøjes med fx 1,2% pr. overenskomstår. I forbindelse med OK-99 blev der anvendt 0,11% af lønsummen til etablering af minipensionsordningen med en samlet indbetaling på 2,4%.

Skal der på ny afsættes midler til særlige pensionsprojekter?

Ved OK-99 blev der anvendt 25 mio. kr. til disse projekter svarende til 0,02% af lønsummen. Midlerne blev anvendt til (med)finansiering af pensionsformål til forskellige stillingsgrupper og hovedsagelig til forhøjelse af pensionsprocenter. I den forbindelse blev den hidtidige overgrænse på 15% for samlet indbetaling til pensionsordninger brudt, idet der på visse overenskomstområder blev aftalt en samlet indbetaling på 15,3%.

Forbedring af de bidragsfinansierede pensionsordninger har været finansieret af de ved KTO-forhandlingerne afsatte midler enten ved anvendelse af KTO-puljer til formålet eller ved, at de enkelte organisationer har anvendt en del af deres organisationspulje til formålet, eller ved en kombination heraf. Det kan overvejes,

om der også ved OK-02 skal afsættes en særlige pulje til pensionsprojekter.

Skal der afsættes midler til andre pensionsprojekter?

Det har tidligere været diskuteret, om der skal indbetales pensionsbidrag, når ansatte er på fx forældreorlov i henhold til lov om orlov. Dette med baggrund i, at periodisk fravær fra arbejdsmarkedet indebærer, at pensionen bliver mindre. Det er tidligere blevet beregnet, at alderspensionen nedsættes med ca. 3%, hvis en ansat med en 12%-pensionsordning går på 1 års forældreorlov som 25-årig. Det kan overvejes, om der skal stilles krav om, at disse orlovsperioder pensionsdækkes. I forbindelse med OK-97 blev et sådant krav skønnet til at koste 0,15% af lønsummen. Det kan også overvejes, om andre fraværsperioder skal inddrages i spørgsmålet, fx fraværsperioder i forbindelse med værnepligt.

Skal flere/alle lønandele gøres pensionsgivende?

Ved OK-99 blev som tidligere omtalt deltidsansattes betalte merarbejde gjort pensionsgivende. Endvidere blev det aftalt, at tærskelværdien ved optjening af pensionsrettigheder mv. nedsættes fra 15 til 10 timers gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

Ideelt set burde alle løndele være pensionsgivende. I den forbindelse kan det også nævnes, at der igen ved OK-99 var enighed om at fortsætte forhøjelsen af den pensionsgivende løn på løntrin 1-41 med det provenu, der fremkommer ved den aftalte fastfrysning af det ikke-pensionsgivende tillæg i kommunerne i gruppe 1-4. Pr. 1. oktober 2001 er forskellen mellem grundløn og pensionsgivende løn som følge heraf indsnævret med ca. 64%.

Det kan overvejes, om flere lønandele skal gøres pensionsgivende. Flere lønandele kan fx udover ovennævnte være betaling for

overarbejde eller aften- og nattjeneste/2. og 3. skift. I forbindelse med OK-99 blev det beregnet, at det ville koste ca. 0,2% af lønsummen at gøre alle lønafhængige særydelser pensionsgivende.

Flere lønandele kan også være, at alle funktions- og kvalifikationsstillæg med baggrund i ny løn gøres pensionsgivende. Dette krav blev af KTO rejst ved OK-99, uden at der dog kunne opnås enighed. I stedet blev det, jf. KTO-forliget aftalt, at parterne skulle følge udviklingen vedrørende indbetaling af pensionsbidrag af kvalifikations- og funktionstillæg. Endnu foreligger der dog ikke et statistisk materiale, som viser i hvor høj grad, det er aftalt, at sådanne tillæg ikke er pensionsgivende. På KTO's lønkonference var der flere tilkendegivelser om, at det er vigtigt, at pensionsdækningen ikke udhules ved, at der indgås aftaler om kvalifikations- og/eller funktionslønstillæg, der ikke er pensionsgivende.

Skal reguleringen af tjenestemandspensionen forbedres?
--

Tjenestemandspensioner reguleres alene med de aftalte generelle lønstigninger, herunder udmøntningen fra reguleringsordningen, og således ikke med baggrund i den samlede ramme for et KTO-forlig. Da tendensen ved aftale- og overenskomstfornyelserne gennem de seneste mange år har været, at en stigende del af den samlede ramme anvendes til gennemførelse af andre krav end generelle lønstigninger, fx forbedrede barsel- og frihedsforhold for de ansatte, har det betydet en mindre regulering af tjenestemandspensioner.

KTO har derfor adskillige gange stillet krav om en særlig regulering af tjenestemandspensionerne. Kravet har gået på, at tjenestemandspensionisters pension udover en regulering svarende til de generelle lønstigninger tillige reguleres med den del af rammen, der anvendes til andre lønformål eller med hele rammen.

En anden model for regulering, som kunne overvejes, er at lade tjenestemandspensionisternes pension regulere på tilsvarende vis som sociale pensioner. Disse pensioner satsreguleres med baggrund i beregninger, der foretages af Finansministeriet, som har deres udspring i udviklingen i priser og lønninger.

Det kan overvejes, om der skal stilles krav om en forbedret regulering af tjenestemandspensionerne.

B) Centrale lønftaler – decentrale lønftaler

I. Indledning

Ny løn, der blev etableret 1. april 1998, er den væsentligste ændring, der er sket i løndannelsen på det (amts)kommunale arbejdsmarked siden tjenestemandreformen i 1969. Der er tale om, at en større del af løndannelsen i løbet af en årrække vil blive aftalt decentralt i (amts)kommunerne. Det har en række konsekvenser for forhandlingssystemet, herunder TR's rolle mv., men også for den centrale løndannelse. En række konsekvenser, som følge af ny løn, vil blive diskuteret i dette afsnit om centrale lønftaler (omklassificeringer) og decentrale lønftaler (ny løn). Den diskussion rejser tillige spørgsmålet om ny løn fungerer tilfredsstillende i forhold til den løn- og personalepolitiske dagsorden, der nu skal skabes ude i (amts)kommunerne, og om der er behov for ændringer i rammeaftalen om ny løndannelse. En række forslag til ændringer vil blive omtalt.

KTO har i 2000 afholdt 3 lønkonferencer, hvor det centrale tema har været forventningerne til de centrale lønpuljer, herunder især mulighederne for at etablere forslag til tværgående lønprojekter, der går på tværs af organisationerne. Denne temadiskussion må bl.a. ses på baggrund af vanskelighederne med at opnå enighed om fordeling af de centrale puljemidler i KTO ved overenskomstfornyelsen i 1999. Dette tema knytter sig ganske snævert til de centrale lønftaler, der også vil blive behandlet i dette afsnit.

En central og mere overordnet lønpolitisk problemstilling, der skal overvejes i forbindelse med centrale henholdsvis decentrale lønftaler ved OK-02, er

Hvordan skal vægtningen være mellem de forskellige typer af lønstigninger?

Tabellen nedenfor viser fra OK-89 til OK-99, dels hvor meget der har været afsat til de tre typer af lønstigninger, og dels hvor meget de forskellige typer af lønstigninger har udgjort af det samlede resultat.

Tabel. Lønstigningerne i forhold til den samlede lønsum, procent

	OK-89	OK-91	OK-93	OK-95	OK-97	OK-99 (3-årigt)
Generelle	2,82	4,34	2,47	3,36	5,09	6,24
Specielle	0,70	0,30	0,58	0,88	0,82	0,82
Decentrale	0,30	0,20	0,20	0,48	0,20	1,33

Tabel. Lønstigningernes andel af det samlede aftaleresultat, procent

	OK-89	OK-91	OK-93	OK-95	OK-97	OK-99 (3-årigt)
Generelle	59	83	69	64	78	63
Specielle	15	6	16	17	13	9
Decentrale	6	4	6	9	3	14

Noter:

Generelle lønstigninger er inklusive reguleringsordningens udmøntning.

Specielle lønstigninger anvendes til centralt aftalte omklassificeringer m.m. I et KTO-forlig afsættes lønpuljer til dette formål. De konkrete omklassificeringer aftales mellem de enkelte organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgivere.

Decentrale lønstigninger omfatter den afsatte finansiering til lokalløn, decentral løn og ny løn.

Af tabellens nederste del fremgår det, at de centrale lønpuljer i form af specielle lønstigninger har udgjort en faldende andel, men af den øverste del fremgår det, at der trods alt har været et stabilt niveau ved de sidste 3 overenskomstfornyelser på ca. 0,8% af KTO's lønsum.

Endvidere fremgår det, at ved OK-99 udgjorde de decentrale lønstigninger for første gang en større andel af det samlede aftaleresultat (14%) end de specielle lønstigninger (9%).

I forbindelse med KTO's forhandlingskonference og lønkonference har det været diskuteret, at forventningerne til de specielle lønstigninger skal ses i lyset af, at der skal balanceres mellem generelle lønstigninger, der giver en positiv reallønsudvikling for alle, og at der også er midler at forhandle om lokalt (til ny løn).

Denne balance vil fremover sandsynligvis medføre, at der indirekte vil blive et pres for, at der afsættes færre midler til de specielle forhandlinger. I den sammenhæng må den afkortning, der er sket af slutlønnen ved overgang til ny løn, også kunne tages som udtryk for, at en del af lønforløbene lægges ud til decentral fastlæggelse. De specielle forhandlinger betydning kan derfor blive nedtonet generelt på lønsiden, bl.a. som følge af de nye lønformers decentrale muligheder.

Der kan argumenteres for, at det er væsentligt at udnytte de decentrale lønmuligheder, hvis lønrelationerne skal ændres. En øget lønspredning skal via løftestangsprincippet være med til at skabe en lønudvikling for de ansatte ude på arbejdspladserne, svarende til mindstelønssystemet på det private arbejdsmarked ¹⁾.

Der kan yderligere argumenteres for, at de decentrale lønstigninger blandt andet skal medvirke til at sikre, at der sker en mar-

¹⁾ Udviklingen i løndannelsen på det (amts)kommunale arbejdsmarked afspejler, at der er sket en vis tilnærmelse til løndannelsen på det private arbejdsmarked. Det skal dog understreges, at på mindstelønsområdet, der er det altdominerende lønsystem på mere end 90% af det private arbejdsmarked, aftales hele løndannelsen på de enkelte virksomheder bortset fra, at mindsteløn aftales centralt. Mindstelønnen på det private arbejdsmarked kan sammenlignes med grundlønnen i ny løn på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

kedstilpasning af de (amts)kommunale lønninger således, at lønsforskellene mellem det offentlige og det private arbejdsmarked efterhånden udjævnes.

Hertil kommer, at arbejdsgiverne allerede har sendt signaler om, at den decentrale løndannelse skal styrkes, og at der skal være så få og små centrale puljer som muligt.

På den anden side kan der argumenteres for, at der for den enkelte organisation ved de specielle forhandlinger skal være en reel mulighed for at løse problemer i den enkelte gruppes overenskomst, og dermed også være mulighed for at give en særlig organisationspecifik lønprofil i et KTO-forlig.

II. Lønpuljer

Det må forudses, at der ved OK-02 igen vil være et KTO-krav om afsættelse af lønpuljer til centrale omklassificeringer. Det vil derfor være naturligt at overveje, hvor meget der skal afsættes, hvilke lønpuljer der skal afsættes, og hvad de skal bruges til.

Hvor meget skal der afsættes i lønpuljer?

Siden OK-89 har der været afsat mellem ca. 0,3% og 0,9% i lønpuljer.

Som nævnt i indledningen til dette afsnit er der en snæver sammenhæng mellem afsættelsen af puljemidler og prioriteringen af øvrige krav om lønstigninger.

Herudover er der naturligvis altid en generel afvejning i forhold til andre ikke-lønmæssige krav. Det i indledningen omtalte indirekte pres for færre midler til specielle lønstigninger kan således blive forstærket i forhold til, at en del midler ønskes anvendt til feriefridage, pensionsdækning mv.

Notater

På den anden side skal man være opmærksom på, at der er grænser for hvor små puljer, der kan afsættes, hvis specialforhandlinger skal have et reelt indhold. Ved overenskomstforhandlinger i starten af 90'erne blev der eksempelvis afsat 0,30% i lønpuljer, heraf 0,15% i rene organisationsrettede puljemidler, hvilket flere organisationer tilkendegav var for lidt, hvis det overhovedet skulle være muligt at lave ændringer i lønforløb for større basisgrupper.

Hvilke lønpuljer skal afsættes?

Der har siden OK-89, jf. tabellen nedenfor, været afsat midler til forskellige typer af lønpuljer: organisationspuljer, hovedorganisationspuljer, formålspuljer og KTO-puljer.

Tabel. Aftalte lønpuljer i % af den samlede lønsum

	OK-89	OK-91	OK-93	OK-95	OK-97	OK-99 (3-årigt)
Organisationspuljer	0,50	0,15	0,15	0,00	0,00	0,00
Hovedorganisationspuljer	0,00	0,00	0,05	0,81	0,41	0,47
Formålspuljer	0,20	0,15	0,38	0,06	0,18	0,03
KTO-puljer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,22	0,25
Lønpuljer i alt	0,70	0,30	0,58	0,88	0,82	0,82

Noter:

Anvendelse af formålspulje ved OK-89, OK-91 og OK-93 var en blanding af KTO-, hovedorganisations- og organisationspulje. Den blev anvendt til særlige grupper og særlige formål. Dog blev en mindre del anvendt tværgående til chefer og mellemledere.

Hovedorganisationspuljer aftales anvendt mellem hver af KTO's valggrupper, DKK, FTF-K og AC, og de (amts)kommunale arbejdsgivere.

Organisationspulje ved OK-89 var incl. 0,25% til ATP-pulje, der af visse grupper blev anvendt til lønformål.

På grund af afrunding er summen af de enkelte kolonner ikke nødvendigvis identisk med lønpuljer i alt.

Hvis man ser på perioden 1989-99 og alle de fire puljetyper, der er i skemaet ovenfor, ser man, at der i begyndelsen af 90'erne er en udvikling væk fra rene organisationspuljer, over store hovedorganisationspuljer i 1995 suppleret med en særlig KTO-pulje i 1997, til i 1999 at være en stadig mere tværgående koordinering ved afsættelse af puljemidler i KTO. Den udvikling i puljetyperne afspejler, at der ikke længere afsættes præcis lige store puljer til alle organisationer.

Dette må bl.a. ses på baggrund af et væsentligt pres fra nogle grupper for at gennemføre særlige forbedringer for særlige grupper, som indebar forbrug af væsentlige puljemidler på organisationsniveau, og ved OK-99 tillige pga. vanskelighederne med at opnå enighed indenfor et af hovedorganisationsområderne om fordelingen af hovedorganisationspuljen.

For visse organisationer gælder, at en del af lønpuljemidlerne også bliver anvendt til andet end lønformål, fx til finansiering af pensionsordning. Endelig kan det bemærkes, at ved OK-97 blev en del af de centrale puljemidler (0,02%), der normalt anvendes til lønformål, reserveret til kompetenceudvikling. Puljemidler anvendes således ikke alene til lønformål, og de afsættes ikke uafhængigt af andre ikke-lønmæssige tværgående projekter.

Der kan overvejes forskellige modeller for hvilke puljetyper, der kan afsættes ved OK-02.

Det kan overvejes, at der alene afsættes en særlig KTO-pulje til løsning af særlige lønmæssige problemer.

En række tværgående lønformål kan blive forhandlingstemaer, fx højere mindstelønsniveau for alle grupper generelt inden for en sektor, en kvindepulje, der løfter lønningerne generelt for kvindegrupper/for kvinder indenfor en gruppe, eller særlige sikringsmekanismer for lønudvikling for grupper, der klarer sig relativt

Notater

dårligt i ny løn. Ved de centrale forhandlinger kan der således være behov for at iværksætte mere tværgående lønprojekter, jf. forslag til tværgående lønprojekter nedenfor.

En anden mulighed kan være, at der etableres en KTO-pulje, der alene målrettes til tværgående lønprojekter, og hovedorganisationspuljer, der anvendes til organisationsrettede projekter, hvor fordelingen af de organisationsrettede midler løses indenfor kartellerne. Det vil sige en model for puljer, der svarer til den model, der blev anvendt ved OK-97 og OK-99.

Eventuelt kan det overvejes, at organisationspuljerne afløser hovedorganisationspuljerne. Men organisationspuljer kan blive svære at håndtere, dels fordi størrelsen på organisationspuljer kan risikere at blive meget begrænset, dels fordi organisationsmidler af ensartet størrelse kan være svære at håndtere i kombination med, at enkeltelementer i de tværgående projekter kan være til særlig nytte for enkeltgrupper.

En tredje mulighed kan være, at der ikke afsættes en central ramme til de specielle forhandlinger, alternativt at der eventuelt blot afsættes et gulv, men ikke et loft, hvorefter de enkelte organisationer forhandler med de (amts)kommunale arbejdsgivere om, hvor store puljer der afsættes, og hvordan de anvendes.

I den situation kan en ramme for de specielle forhandlinger efterhånden afløses af, at reguleringsordningen ikke alene som i dag samler forbedringer op fra ny løn, men også fra øvrige forbedringer i centralt aftalte lønforløb. Det vil måske betyde, at forbedringer i lønforløb ikke vil blive beregnet (så detaljeret), men snarere vil bero på, om der overhovedet kan opnås enighed om at gennemføre kravet centralt mellem de kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer.

Muligheden for specielle forhandlinger uden en ramme kan eventuelt kombineres med, at der også er en KTO-pulje, eller erstattes af, at der er en fast ramme for de specielle forhandlinger, men stadigvæk uden en præcisering af, hvor meget de enkelte organisationer kan opnå i forhold til arbejdsgiverne.

Modellen vil sikkert indebære, at arbejdsgiverne vil have en håndsgaranti fra KTO's organisationer om, at de er villige til at acceptere, at det er forskelligt hvor mange puljemidler, der udmøntes til de forskellige organisationer.

Uanset hvilken af modellerne, der anvendes for afsættelse af puljemidler, afspejler afsættelsen af puljemidler i KTO-forliget, at der ikke længere afsættes præcis lige store puljer til alle organisationer.

Men udgangspunktet er fortsat, at organisationer, der får en forholdsmæssig stor andel af puljemidler til tværgående formål eller andre KTO-finansierede fællesprojekter, fx pensionsudbygning, typisk har færre midler til specielle forbedringer.

Endvidere indebærer aftalen om nye lønformer, at lønudviklingen bliver forskellig for de forskellige grupper, hvilket også kan få indflydelse på, hvordan organisationerne vil forholde sig til puljeafsættelsen.

De organisationsrettede midler anvendes efter nærmere drøftelse mellem den enkelte organisation og de (amts)kommunale arbejdsgivere. Men på flere områder kan det overvejes - og enkelte steder sker det allerede i dag - at drøftelserne foregår mellem en række organisationer, der repræsenterer grupper med nogenlunde samme lønforløb og/eller uddannelsesbaggrund, på den ene side og de (amts)kommunale arbejdsgivere på den anden side. Det kan også overvejes, at drøftelserne foregår mere brancherettet,

selvom der er en forskel i lønforløb og/eller uddannelsesbaggrund.

Hvad skal lønpuljerne bruges til?

De organisationsrettede midler har typisk været anvendt til en forbedring af et lønforløb eller eventuelt til en forbedring af pensionsordninger.

I det følgende opstilles forskellige idéer til tværgående lønprojekter.

- Korrektion af skævheder, der er opstået i forbindelse med ny løn, fx til grupper, der er kommet urimeligt bagud i lønudviklingen.

Det kan overvejes, om der - udover løngarantien i ny løn - internt i KTO skal aftales en yderligere sikring af de grupper, der er overgået til ny løn. Det kan fx være relevant i en situation, hvor der er overforbrug på KTO-niveau og dermed en gunstig lønudvikling for en række enkelte organisationer, mens nogle få organisationer har en mindre lønudvikling.

- I indeværende aftaleperiode har forskellige ligelønsprojekter, der behandles nærmere i afsnit GII om ligeløn, været diskuteret, fx:
 - Et ligelønsprojekt der med udgangspunkt i de aktuelle uddannelsesniveauer sammenligner lønniveauerne mellem den offentlige og private sektor med henblik på at skaffe ligeløn imellem sektorerne.
 - Et andet ligelønsprojekt kan baseres på en mere systematisk sammenligning mellem grupperne i form af anvendelsen af et såkaldt kønsneutralt stillingsvurderingssystem.

- Et projekt, der indfører lønudjævning på områder, hvor forskellige personalegrupper udfører samme type arbejde.

Projektet kan tage udgangspunkt i en nøjere sammenligning af jobfunktioner mellem forskellige personalegrupper med henblik på at udjævne forskelle i aflønningen mellem grupper, fx hvor der sker/er sket et kompetenceløft/ jobudvikling, bl.a. for ufaglærte.

- Et tværgående grundlønprojekt.

Mellem grupper, der arbejder indenfor samme sektorer, baseret på sammenlignelige kompetencer, herunder uddannelseslængde, kan det overvejes at indføre samme grundløn. Det kan også gøres for grupper baseret på sammenlignelige funktioner eller fælles overenskomster mv.

Det skal dog i den forbindelse særskilt overvejes, om og hvordan grundlønprojekter skal forholde sig til andre centralt aftalte lønelementer for de grupper, der indgår i et grundlønprojekt. Fx om et grundlønprojekt skal omfatte flere grupper, men samtidig indebære, at centralt aftalte kvalifikationsløn bliver forskellig.

Det kan for samtlige tværgående lønprojekter overvejes, at de gennemføres over flere overenskomstperioder, ikke mindst fordi flere af dem er meget omkostningskrævende.

Som et alternativ eller som et supplement til tværgående lønprojekter kan det også overvejes at afsætte særlige formålspuljer til grupper, der går på tværs af organisationerne, fx chefer, eller til særlige områder, fx beredskabsområdet.

Ved OK-99 blev der afsat 0,03% til chefer. Der blev tillige anvendt midler (0,07%) på enkelte organisationsområder på grund af løngarantien i ny løn og en intern KTO-aftale om opfyldning af midler anvendt til decentral løn. Det fremgår af aftalen om ny løn, at såfremt løngarantien i ny løn udløser midler, skal de anvendes til den gruppe, der har udløst løngarantien. Derfor må forventes afsat formålspuljer til dette formål, såfremt løngarantien ved OK-02 udløser noget.

Men formålspuljer kunne også iværksættes med det særlige formål at skabe fokus på bestemte lønrelaterede forhold. Det kan være løntillæg til særlige funktioner e. lign. på tværs af alle overenskomstområder, fx et centralt aftalt minimumstillæg for TR-funktion. Det kunne også være personalepolitisk inspirerede, fx en kompetenceudviklingspulje, der skaber økonomiske rammer for, at de lokale parter kan indgå aftaler, hvor der er en direkte sammenhæng mellem kompetenceudvikling og kvalifikationsløn.

III. Decentral løndannelse

Det kan være svært at forudsige hvilke temaer i relation til decentral løndannelse, der bliver centrale ved overenskomstforhandlingerne i 2002.

KTO har iværksat en erfaringsopsamling om ny løn mv. Endvidere har KTO i samarbejde med de kommunale arbejdsgivere iværksat et forskningsprojekt om ny løndannelse, der i 8 udvalgte (amts)kommuner undersøger politik og strategiudvikling, det lokale forhandlingssystem og lønfastsættelsen. Resultaterne fra disse undersøgelser forventes at foreligge i efteråret 2001.

I forbindelse med afholdelsen af KTO's lønkonference er forskellige emner dog blevet nævnt. De vedrører finansieringen af ny løn, en række mere konkrete forhold, der også blev forhandlet

ved OK-99 uden positivt resultat, samt forhandlingsprocedurer mv. i forbindelse med indgåelse af aftaler om ny løn.

Hvordan skal ny løn finansieres?

Ved OK-99 blev der i den 3-årige aftaleperiode afsat henholdsvis 0,23%, 0,50% og 0,60%, i alt 1,33%. Midlerne er forlods afsat til ny løn. Med ny løn er det aftalt, at et samlet over- eller underforbrug i forhold til forlodsfinansieringen indgår i reguleringsordningen.

Der kan fremføres forskellige synspunkter om effekten af forlodsfinansieringen.

Et synspunkt kan være, at forlodsfinansieringen virker fremmende på de lokale arbejdsgiverparters vilje til at forhandle og indgå aftaler.

Der kan argumenteres for, at forlodsfinansieringen under alle omstændigheder anses for at være et vigtigt signal til at komme i gang med de lokale lønforhandlinger, og at den navnlig i startfasen af ny løn kan være svær at undvære.

Derfor kan der komme krav om en øget forlodsfinansiering eller i hvert fald en videreførelse af forlodsfinansieringen.

Et andet synspunkt kan være, at forlodsfinansieringen virker som en puljeafsættelse og dermed reelt virker som en stopklods for (amts)kommunernes vilje til lokal udmøntning af lønnen.

Der kan argumenteres for, at en finansiering alene skal ske efterfølgende via reguleringsordningen, når det faktiske forbrug er opgjort.

Derfor kan der også komme krav om afskaffelse af forlodsfinansieringen.

Ved en række overenskomstforhandlinger har det været et centralt krav fra arbejdsgiverne, at der skete en stigning i forlodsfinansieringen af den decentrale løndannelse, hvilket også må forventes at blive tilfældet ved OK-02.

Der kan endelig argumenteres for, at den helt afgørende finansieringsfaktor for, hvor mange decentrale lønaftaler der indgås, ikke så meget er forlodsfinansieringen, men snarere er reguleringen af de kommunale budgetter, herunder navnlig reguleringen af lønbudgetterne. Den regulering fastlægges i høj grad ved de årlige økonomiforhandlinger mellem regeringen og henholdsvis KL, Amtsrådsforeningen samt København og Frederiksberg kommuner samt ved de årlige budgetforhandlinger i (amts)kommunen. Når finansieringsmulighederne af ny løn skal påvirkes, er det derfor vigtigt at være opmærksom på, hvordan budgetterne kan påvirkes i forbindelse med dels de centrale årlige økonomiforhandlinger dels de lokale årlige budgetforhandlinger i de enkelte (amts)kommuner, jf. også nedenfor.

Såfremt der ikke afsættes midler til forlodsfinansiering, skal man være opmærksom på, at de centrale parter eventuelle vejledninger, herunder de (amts)kommunale arbejdsgiverparter budgetvejledning, der indeholder tilkendegivelser om, hvor meget der bør anvendes, kan blive ret styrende for hvor meget, der rent faktisk anvendes til ny løn. Hvis de kommunale arbejdsgiverparter ønsker, at en meget stor del af den samlede løndannelse skal ske decentralt, kan de udsende vejledning om, at der eksempelvis bør anvendes 1½% pr. år, hvilket via reguleringsordningen vil medføre - såfremt den nuværende lønstigningstakt på det private arbejdsmarked fortsætter - at der kun vil blive udmøntet meget be-

grænsede generelle lønstigninger, der med stor sikkerhed vil ligge en del under prisstigningerne.

Under lokallønsordningen og senere under decentral løn kan det konstateres, at kommunerne under et ikke anvendte alle midler, der forlods var afsat i forlodsfinansieringen til disse 2 ordninger. De faktiske lønudviklingstal på landsplan tyder i 1998 på, at der til ny løn blev anvendt mere end forlodsfinansieringen, der i denne periode næppe har virket som en absolut stopklods. Tallene fra 1999 tyder dog på, at der kun har været anvendt midler svarende til ganske lidt over forlodsfinansieringen. De nyeste løntal, der dækker de første 3 kvartaler i 2000, tyder på, at der har været anvendt mere end forlodsfinansieringen i 3. år, men det må bemærkes, at løntallene svinger meget i de 3 kvartaler.

Det skal understreges, at der her er tale om landstal. Sammenlignes lønudviklingen mellem de enkelte (amts)kommuner, er der betydelige forskelle i lønudviklingen. Det kan aktualisere et krav om, at der skal være en bestemt mindsteudmøntning i den enkelte (amts)kommune. På den anden side kan det indebære en betydelig risiko for, at mange (amts)kommuner nøjes med minimums-udmøntningen.

Hvilke konkrete ændringer i ny løn kan overvejes?

Under overenskomstforhandlingerne i 1999 blev forskellige krav om ny løn forhandlet med arbejdsgiverne - eller internt drøftet i KTO - uden, at der kom et forhandlingsresultat eller en endelig afklaring. Flere af dem gennemgås i dette underafsnit.

Løngarantien

Med ny løn er der indført en løngaranti, som har til formål at sikre grupper af ansatte, som har fået en meget lille andel i de centrale lønstigninger, en særlig central regulering ved næste

overenskomstfornyelse. Den centrale regulering sikrer gruppens hidtidige lønniveau, incl. de fremtidige generelle lønstigninger mv.

Gennemsnitsløngarantien blev som bekendt ikke bragt i anvendelse ved OK-99 for de fleste grupper, idet lønudviklingen generelt lå over den forudsatte gennemsnitsløn. For 4 gruppers vedkommende udmøntede garantilønnen dog i alt ca. 12 mio. kr.

Allerede ved OK-99 blev der rejst en intern diskussion om, hvorvidt der i KTO var vilje til at afsætte særlige midler til organisationer, som ikke har fulgt med lønudviklingen. Der blev ikke fundet en løsning på spørgsmålet, hvorfor der kan være behov for at vurdere, hvorvidt gennemsnitsløngarantien er god nok, som den er, eller om der er behov for yderligere garantier, jf. også ovenfor om tværgående lønprojekter.

En anden problemstilling er, om løngarantien, der tager udgangspunkt i lønningerne pr. november 1996, skal gøres mere dynamisk ved, at der tages udgangspunkt i et mere aktuelt lønniveau.

Pension af kvalifikationsløntillæg og funktionsløntillæg

Spørgsmålet er, om kravet om pligtmæssig indbetaling af pensionsbidrag af kvalifikations- og funktionsløn, der ydes som tillæg, der blev rejst af KTO ved OK-99, skal genfremsættes ved OK-02. I afsnit A IV om pension er kravet omtalt.

A conto løn

Ved KTO-forliget 1999, fandt man ikke en løsning på spørgsmålet om aflønning af nyansatte på a conto løn, når forhandlingsmulighederne i tvisteløsningssystemet er udtømte. Arbejdsgivernes holdning betyder i realiteten, at arbejdsgiverne ensidigt kan fastsætte lønnen. I afsnit H III om lokale konfliktløsningsinstrumenter er emnet nærmere diskuteret.

Budgetforhold

Under overenskomstforhandlingerne 1999 rejste KTO krav om en mere formaliseret indflydelse på budgetforhold i relation til ny løn såvel på centralt som decentralt niveau. Arbejdsgiverne afviste kravet. Dog blev der i aftalen om ny løn indsat en formulering, der indebærer, at når lønpolitikken drøftes, skal det ske i lyset af lønudviklingen i kommunen. Det kan give en indirekte adgang til at inddrage de budgetteringsmæssige forudsætninger i tilknytning til ny løn i (amts)kommunen.

De foreløbige meldinger, KTO har fået fra organisationerne, tyder på, at erfaringerne med ny løn i mange (amts)kommuner er, at budgetterne, fx i form af lønsumsstyring eller såkaldte råderumspuljer, sætter en præcis grænse for, hvor meget der udmøntes til ny løn. Der er en tendens til snæver budgettænkning, hvor (amts)kommuner udelukkende ser på det totale budgettal, og så regner tilbage til lønbudgettet for derefter at nå frem til et beløb, der ikke kan flyttes på, altså en pulje.

Det kan i øvrigt nemt medføre, at der kommer puljediskussioner på lokalt niveau med henblik på at etablere fordelingsnøgler for anvendelse af midlerne.

Hvis det skal være muligt at påvirke de budgetmæssige forhold, er det nødvendigt, at de ansatte på forskellige niveauer inddrages i budgetdrøftelserne. På lønkonferencen blev det påpeget, at budgetindsigt og -indflydelse for TR og resten af personalet er vigtig.

Forskellige muligheder kan overvejes.

Lokalt kan inddragelsen ske ved, at (amts)kommunen forpligtes til at drøfte budgetforhold med de ansatte. Det kan ske ved, at det i aftalen om ny løn præciseres, at budgetsdrøftelserne med de an-

Notater

satte i (amts)kommunen skal kombineres med den årlige lønpolitiske drøftelse. Herudover kan det præciseres, at der skal være mulighed for at drøfte (amts)kommunens lønstyringssystemer overfor institutionerne, og at der kan udarbejdes alternative lønbudgetforslag. Desuden kan mulighederne for tidlig information om og uddannelse i budgetforhold styrkes.

Centralt kan inddragelsen ske ved fx, at KTO får lejlighed til at drøfte og kommentere de (amts)kommunale arbejdsgiverparters budgetvejledninger for så vidt angår spørgsmål, der relaterer sig til overenskomstforhold, at de centrale parter kan udarbejde fælleserklæringer vedrørende budgetforhold i tilknytning til overenskomstfornyelsen, eller at de centrale parter etablerer et fælles udvalg, der drøfter generelle budgetforhold og (amts)kommunernes lønudvikling samt mulige løn- og budgetsstyringsmodeller i (amts)kommunerne.

Herudover kan det overvejes, om en udmøntningspligt i den enkelte (amts)kommune, kan være en anledning til at få mere direkte indflydelse på budgetforholdene.

Et helt særligt budgetmæssigt problem kan være, at nogle (amts)kommuner i forbindelse med udmøntning af lønforbedringer i resultatlønsaftaler belaster lønbudgettet i stedet for at udmønte resultatlønsaftalerne således, at de lægges oven i et eksisterende løndbudget.

Hvilke forhandlingsprocedurer mv. kan overvejes i forbindelse indgåelse af aftaler om ny løn?

Aftalen om nye lønformer har snart eksisteret i 4 år, stort set på det samme grundlag. Ovenfor er der rejst spørgsmål om, hvorvidt der er behov for at ændre forlodsfinansieringen samt en række enkelte bestemmelser i aftalen, der blev drøftet ved OK-99.

Det bør imidlertid også overvejes, om der er andre behov for en revision af forhandlingsprocedurer mv. i aftalen i lyset af de erfaringer, parterne har fået og vil få i denne aftaleperiode.

På lønkonferencen blev der udover de emner, der nævnt i forrige underafsnit, præsenteret følgende ideer (i afsnit H III er lokale konfliktløsningsinstrumenter gennemgået):

- Forhandlingsfrister for hvornår de lokale forhandlinger igangsættes, efter et forslag er fremsendt.
- Garanti for at der udmøntes et bestemt minimumsbeløb i den enkelte (amts)kommune, især de små kommuner.
- En styrkelse af det lokale forhandlingssamarbejde på lønmodtagersiden.
- Udarbejdelse af en lokal lønpolitik i fællesskab mellem a- og b-siden.
- Værktøjer i forbindelse med det lønstatistiske materiale således, at der kommer en større gennemsigtighed i løndannelsen så den decentrale løndannelse kan vurderes.
- Bedre kompetence og vilkår for TR til at forhandle og indgå aftaler.
- Bedre kompetencer for lederne.
- Bedre sammenhæng mellem ny løn og kompetenceudvikling.

C) Arbejdsliv - familieliv

I. Indledning

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev der indgået en aftale om feriefridage. Aftalen indebar, at der i perioden blev etableret et antal feriefridagstimer for de ansatte, svarende til 3 dage.

Desuden blev der indgået en rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, som giver de lokale parter mulighed for at fravige centralt aftalte arbejdstidsaftaler.

Erfaringer viser, at mange – navnlig ansatte med mindre børn – har vanskeligheder med at forene arbejdsliv og familieliv. Ligeledes viser erfaringerne, at mange ældre medarbejdere stiller krav om at kunne tilrettelægge arbejdstiden mere lempeligt, som alternativ til eventuel fratrædelse.

Erfaringerne bekræftes i en undersøgelse om et attraktivt kommunalt arbejdsmarked, udført af Institut for fremtidsforskning på vegne af KL og KTO.

Undersøgelsen viser, at ca. 50 pct. af de ansatte med hjemmeboende børn under 15 år finder, at det af og til er problematisk at forene arbejdsliv og familieliv. Årsagen er først og fremmest for lang arbejdstid/for meget arbejde.

Af undersøgelsen fremgår desuden, at næsten halvdelen af de adspurgte medarbejdere, der regner med at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før de fylder 65 år, vil blive længere, hvis de får mulighed for nedsat arbejdstid.

II. *Fleksibel arbejdstid*

Skal der rejses krav om mere indflydelse på arbejdstidsplanlægningen?

Fleksibel arbejdstid kan forstås på mange måder.

Arbejdsgiverne har en opfattelse, KTO har en anden.

De (amts)kommunale arbejdsgivere har ved de seneste overenskomstforhandlinger rejst krav om forenkling og øget fleksibilitet på en række arbejdstidsregelsæt – både på KTO-niveau og i specialforhandlingerne.

Arbejdsgiverne stillede i forbindelse med aftalen om feriefridage en lang række modkrav vedrørende arbejdstid.

Arbejdstidsreglerne blev aftalt ændret på 3 punkter (dog ikke på undervisningsområdet): Bestemmelser om, at over/merarbejde bør eller skal undgås, er ophævet, at over/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen tilsiger det, og at en tilsvarende regel gælder på særydelsesområdet. Desuden blev det aftalt, at ved aften/nat perioden indførtes 3 timers frihed (for de grupper, der havde 2 timers frihed for hver 37 timers arbejde samt et holdriftstillæg). Ændringerne er indarbejdet i de enkelte overenskomster. Samtidig tilkendegav KTO at ville undersøge mulighederne for at indføre 37/3-reglen ved senere overenskomstfornyelser for de grupper, der ikke blev omfattet af ændringen.

Generelt kan man sige, at arbejdsgivernes forståelse af fleksibilitet har haft til hensigt:

- at arbejdsgiveren ensidigt får ret til at bestemme arbejdstidens placering (mødetider, delt tjeneste, pauser, mv.)

Notater

- at arbejdsgiverens udgifter nedbringes – fx ved ændrede bestemmelser om opgørelse af arbejdstiden (normperioder, mulighed for frit at vælge mellem afspadsering/overarbejde, mv.).

Sigtet har angiveligt været snævert forbundet med hensynet til service i (amts)kommunerne.

For KTO er det imidlertid af afgørende betydning, at aftaleretten bevares for at sikre kobling mellem servicekrav og de nødvendige hensyn til arbejdsmiljø, familie-/fritidsliv, mv. for de ansatte og hermed også rammerne for den gode og attraktive arbejdsplads.

Ved OK-99 indgik KTO og de kommunale arbejdsgivere rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler. Rammeaftalen giver mulighed for lokalt at aftale fravigelser fra de centralt fastsatte arbejdstidsregler samtidig med, at de ansatte får mere indflydelse på arbejdstidsplanlægningen. Der er etableret mulighed for ud fra den enkelte arbejdsplads/afdelings ønsker - ledelsens såvel som medarbejdernes - at fastlægge arbejdstidsreglerne.

Rammeaftalen giver således fleksible muligheder for, at der lokalt kan aftales arbejdstidsregler svarende til netop arbejdspladsens behov.

Parterne har aftalt, at rammeaftalen evalueres i 2003.

Inden der gøres yderligere overvejelser om fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse, bør erfaringerne opsamles fra anvendelsen af rammeaftalen. Der kan overvejes muligheder for at understøtte en øget anvendelse af rammeaftalen, herunder spredning af de lokale erfaringer til andre kommuner, amter og organisationer.

Skal der rejses krav om nedsættelse af arbejdstiden?

Mange medarbejdere er presset på arbejdspladsen og oplever at det kan være svært at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familie-/fritidsliv. Mange ønsker derfor også en kortere ugentlig arbejdstid.

Gennemførelse af generelle krav om kortere arbejdstid vil imidlertid kræve mange midler. Omkostningerne ved en nedsættelse af arbejdstiden fra 37 til 36 timer om ugen med fuld personale- og lønkomensation kan beregnes at koste ca. 2,78 pct.

Man skal også være opmærksom på, at personalekomensationen varierer fra personalegruppe til personalegruppe. Navnlig manglen på arbejdskraft inden for en række personaleområder vil gøre det svært at kompensere.

Desuden bør også konsekvenserne for de enkelte gruppers arbejdstempo og arbejdsmiljø indgå i vurderingerne af en generel nedsættelse af arbejdstiden.

I overvejelserne om nedsættelse af arbejdstiden kan desuden indgå overvejelser om udbygning af feriefri dagene til den 6. ferieuge, jf. i øvrigt afsnit D IV.

III. Modeller for livsarbejdstid

Skal der stilles krav om livsarbejdstidsordninger, som giver mulighed for fleksibilitet over et arbejdsliv?

For at sikre en større sammenhæng mellem arbejdsliv og familie-/fritidsliv kan indgå overvejelser, som giver ansatte mulighed for at planlægge arbejdstiden i forhold til behovene i forskellige livsfasen.

Notater

Generelt indebærer livsarbejdstidsordninger, at den ansatte enten selvstændigt eller inden for en lokalt aftalt ramme får mulighed for at kunne planlægge sin arbejdstid over et livsforløb. Ordningen vil være udgiftsneutral, idet det er den ansatte selv, som gennem et aktivt tilvalg, udskyder opsparet frihed til et senere tidspunkt.

I forbindelse hermed kan det overvejes at give ansatte enkelt- eller gruppevis særlige rettigheder for at tilrettelægge arbejdstiden i forhold til de forskellige behov i arbejdslivet således, at ansatte kan flytte opsparede timer/dage til tidspunkter i arbejdslivet, hvor man af forskellige årsager ikke ønsker at arbejde så meget. I overvejelserne kunne indgå mulighederne for at rejse krav om en model, hvor den ansatte enkelt- eller gruppevis opnår ret, men ikke en pligt, til at vælge og fravælge en øget arbejdstid (fx 2-5 timer ugentlig), som opspares med henblik på senere afvikling/afspadsring.

På statens område er der indgået en aftale, som giver mulighed for opsparring af frihed til senere anvendelse. I aftalen gives mulighed for, at der efter en lokal aftale kan opspares frihed optjent i henhold til bl.a. arbejdstids- og tjenestetidsaftaler, overenskomster, ferieaftalen, feriefridagsaftalen og omsorgsdage.

Desuden gælder, at ansatte på 45 år og derover kan konvertere særlige arbejdstidsydelse til frihed, som tidligst kan anvendes, når den ansatte er fyldt 55 år.

Ved flytning til en anden arbejdsplads inden for det statslige arbejdsmarked beror mulighederne for at flytte timeopsparringen med på, at den nye arbejdsgiver indvilliger heri.

I en kommunal model kunne desuden indgå overvejelser om, at timerne opspares således, at timerne kunne flyttes med ved job-

skifte til anden arbejdsgiver inden for KTO-området. ¹⁾ Herved vil den nye arbejdsgiver ikke blive økonomisk belastet. Ved jobskifte til job uden for KTO-området udbetales evt. ikke afholdte frihedsperioder.

En livsarbejdstidsmodel kan i givet fald kombineres med, at over- og merarbejde gøres pensionsgivende. Det betyder, at der indbetales relativt mere til pension, når der arbejdes relativt meget. En sådan bestemmelse vil være forbundet med omkostninger, der skal finansieres, jf. afsnit A IV om pension.

Udformning af en livsarbejdstidsmodel skal i givet fald ske inden for rammerne af arbejdsmiljølovgivningen mv.

IV. Feriefridage

Skal der kræves yderligere feriefridagstimer?

Op til KTO-forliget i 1999 stillede KTO krav om opbygning af en uges ekstra feriefridage, dvs. 6. feriefriuge.

Ved KTO-forliget i 1999 blev der som noget nyt aftalt indførelse af feriefridagstimer for de ansatte. Aftalen indebar, at der i løbet af overenskomstperioden blev etableret et antal feriefridagstimer for de ansatte svarende til 3 dage. Ved OK-99 kostede 1 dag 0,4% af lønsummen.

Feriefridagstimer afholdes når den ansatte ønsker det, og de kan afholdes med et meget kort varsel. Endvidere kan ikke afholdte feriefridagstimer udbetales til den ansatte, eller overføres til det efterfølgende ferieår.

¹⁾ Det kan fx ske ved, at der overføres midler mellem arbejdsgiverne, svarende til overførsel af pensionsmidler for tjenestemandsansatte, der skifter job mellem (amts)kommuner.

Notater

Indførelsen af feriefri dagstimer var inspireret af forholdene på det private arbejdsmarked, hvor det siden 1999 har udviklet sig således, at der i dag er tale om en samlet frihed svarende til 1 uge. Der er derfor en stærk forventning om, at der ved OK-02 vil blive stillet et højt prioriteret krav om udvidelse af antallet af feriefri dagstimer på det (amts)kommunale område med et antal timer, der svarer til 2 dage.

En eventuel udbygning af feriefri dagstimerne vil der skulle betales for, og kravet må derfor ses i sammenhæng med, hvilke øvrige omkostningskrævende krav, der ønskes gennemført ved OK-02, fx krav om generelle lønstigninger og udbygning af pensionsforhold.

Det kan overvejes, om der skal stilles krav om yderligere et antal feriefri dagstimer svarende til 2 dage.

D) Attraktive arbejdspladser

I. Indledning

Temaet et attraktivt (amts)kommunalt arbejdsmarked har været i fokus i indeværende overenskomstperiode. Det har blandt andet ført til, at KL og KTO har udarbejdet undersøgelsen ”Et attraktivt kommunalt arbejdsmarked”.

Undersøgelsen viser, at det er særligt vigtigt at satse på de medarbejdere, der allerede arbejder i amter og kommuner, samt at sørge for at de bliver ved med det mange år endnu. Hvis det skal lykkes, skal der nu og i de kommende år gøres en ekstra indsats for at styrke personalepolitikken.

Ser man 10 år tilbage var det nærmest utænkeligt at få de (amts)kommunale arbejdsgivere med på at indgå aftaler for at forbedre personalepolitikken. Dengang tænkte arbejdsgiverne på at afvikle i stedet for at udvikle. Det har ændret sig.

Det skyldes ikke, at arbejdsgiverne er mere venlige, men derimod at de har indset nødvendigheden af at gøre en ekstra indsats for at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere til et arbejdsmarked, der allerede nu oplever flaskehalse på nogle områder.

I opfattelsen af en attraktiv arbejdsplads indgår, at der er et godt arbejdsmiljø, hvilket endvidere må betragtes som en forudsætning for at kunne fastholde medarbejderne. Det kunne derfor overvejes, om der som et supplement til arbejdsmiljølovgivningen bør stilles krav til arbejdsmiljøet på de (amts)kommunale arbejdspladser.

At personalepolitik er på dagsordenen er ikke i sig selv nok. Der skal ske nogle helt konkrete forbedringer på de (amts)kommunale arbejdspladser i form af fx bedre muligheder for kompeten-

ceudvikling, udvikling af seniorordninger, forbedring af arbejdsmiljøet, udarbejdelse af sygdomspolitikker og en mere målrettet indsats vedrørende ledernes kompetencer.

For mange medarbejdere hører en attraktiv arbejdsplads også sammen med tryghed i ansættelsen, fx forbedrede regler vedrørende afskedigelsesprocedurer.

II. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

I forbindelse med KTO-forliget 1999 indgik parterne på det (amts)kommunale område for første gang en aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Formålet med aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling er bl.a.:

- at sætte fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling,
- at medvirke til at sikre, at der arbejdes med uddannelsesplanlægning, med henblik på at opfylde den enkelte medarbejders udviklingsbehov og (amts)kommunens målsætninger, og
- at danne grundlag for, at der er et godt og forpligtende samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

Skal aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling gøres mere forpligtende?

Hvis aftalens formål betragtes isoleret, kan det konstateres, at aftalen er relativt vidtgående, idet aftalen retter sig imod alle niveauer i (amts)kommunen.

Rettes fokus derimod på den øvrige del af aftalen, kan det konstateres, at aftalen ikke i særlig grad forpligter arbejdsgiverne til at opfylde aftalens formål. Fx er der ingen bestemmelser i afta-

len, der sikrer en aftale om en uddannelses-/udviklingsplan for hver enkelt ansat.

Arbejdsgiverne er nemlig kun forpligtet til at gennemføre en årlig drøftelse af aftalen i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (MED-udvalg).

Erfaringerne med aftalen er stadigvæk ret beskedne, men meget taler for, at aftalen bør gøres mere forpligtende, fordi der mangler en tydelig sammenhæng mellem aftalens formål, og det, der ifølge aftalens formål skal ske på de forskellige niveauer i (amts)kommunen.

Derudover er der fra flere sider blevet peget på, at aftalen bør være mere forpligtende for arbejdsgiverne således, at det bliver nemmere for tillidsrepræsentanterne at få sat gang i arbejdet med efteruddannelse og kompetenceudvikling.

I den forbindelse kan det overvejes at rejse krav om

- at alle medarbejdere og ledere skal have en uddannelsesplan. En uddannelsesplan for den enkelte medarbejder (evt. grupper af medarbejdere) er en nødvendighed, hvis aftalens formål om at opfylde den enkelte medarbejders udviklingsbehov og (amts)kommunens målsætninger skal nås, og
- at der årligt skal være en drøftelse vedrørende kompetenceudvikling på den enkelte arbejdsplads/institution. Sker det ikke, er det vanskeligt at opfylde aftalens formål, idet det er på arbejdspladsniveau, at aftalen skal udmøntes i form af konkrete aftaler og aktiviteter.

Skal der rejses krav, som sikrer, at aftalens bestemmelser over-
--

holdes?

Det er indtrykket, at mange hovedudvalg i amter og kommuner endnu ikke, snart to år efter aftalens ikrafttræden, har afholdt den årlige drøftelse, som de ifølge aftalen er forpligtet til.

Det kan overvejes at rejse krav om, at de øverste SU/MED-udvalg forpligtes til at indberette til de centrale parter, når den årlige drøftelse har været afholdt. Formålet er at presse den enkelte (amts)kommune til at overholde aftalen. Samtidig vil indberetningen give de centrale parter et godt overblik i forhold til implementeringen af aftalen, herunder også muligheden for at sætte ind over for de (amts)kommuner, der ikke indberetter.

Det kan desuden overvejes at rejse krav om, at der ligesom i andre KTO-aftaler etableres mulighed for fagretlig behandling.

Skal aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling udbygges med henblik på at sikre en kobling til ny løn?

Medarbejdernes muligheder for at få udbetalt ny løn i form af primært kvalifikationsløn, men også funktionsløn, afhænger blandt andet af de ansattes kompetenceudviklingsmuligheder.

Rammeaftalen om ny løn giver mulighed for at indgå aftaler om kvalifikationsløn, men forudsætter ikke nogen ret til kompetenceudvikling for de ansatte.

Et krav om ret til en bestemt mængde uddannelse pr. år blev forkastet i forbindelse med OK-99, og det er nok ikke sandsynligt, at et lignende krav kan gennemføres ved OK-02.

Derimod kunne der rejses krav om at udbygge aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling ved at indføre mere forplig-

tende regler for indgåelse af lokale aftaler om kompetenceudvikling, som sikrer en kobling mellem løn og kompetenceudvikling. Fx kunne dette ske i forbindelse med den årlige drøftelse i det øverste MED-udvalg.

Ligeledes kunne der rejses krav om, at drøftelsen på arbejdspladsen/institutionen skulle resultere i en egentlig konkretisering af sammenhængen mellem løn og kompetenceudvikling tilpasset den enkelte arbejdsplads.

En sådan konkretisering vil medvirke til, at det bliver nemmere for den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere at foretage strategiske valg i forbindelse med udarbejdelsen af uddannelsesplaner.

For at sikre en mere tydelig sammenhæng mellem ny løn og kompetenceudvikling kan det også overvejes, at der i forbindelse med udarbejdelsen af medarbejdernes individuelle/gruppevise uddannelsesplaner anføres, hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter, der udløser ny løn samt hvilke kriterier, der er i spil. Endelig kan det overvejes at rejse krav om, at medarbejdere, der ikke får andel i ny løn (kvalifikationsløn/funktionsløn), har ret til en udviklingssamtale, der afklarer, hvad de pågældende medarbejdere kan/skal gøre for at få andel i ny løn.

III. Seniorpolitik

Skal rammeaftalen om seniorpolitik forbedres?

Ved OK-99 stillede KTO krav om forbedring af seniorvilkår, herunder Rammeaftale om seniorpolitik. Kravet drejede sig om indførelse af rettigheder for at gøre det attraktivt for seniorer at forblive på arbejdspladsen nogle år yderligere.

Resultatet af OK-99 blev en fælles tilkendegivelse fra de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier og KTO: ”som led i be-

Notater

stræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på tjenestestedet mv. tillader det. Herudover kan mulighederne i Rammeaftale om seniorpolitik bringes i anvendelse”.

Rammeaftalen om seniorpolitik indeholder nogle rammer for lokale aftaler om henholdsvis seniorordninger (fastholdelse), generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger, som i et vist omfang kan kombineres. For alle ordningernes vedkommende er der tale om ”kan-ordninger”. Rammeaftalen indeholder således ikke ”skal-bestemmelser” og giver således ikke medarbejderne egentlige rettigheder.

I dag er der mere og mere sat fokus på behovet for at fastholde ældre medarbejdere nogle år længere på de kommunale arbejdspladser blandt andet ved hjælp af rammeaftalens muligheder for at aftale seniorordninger. Fx at der til ældre medarbejdere gives 1 uges betalt ekstra frihed, eller nedsat arbejdstid med opretholdelse af hidtidig pensionsindbetaling og i øvrigt delvis lønkomensation.

På trods af en spirende interesse for og erkendelse af behovet for at fastholde ældre medarbejdere nogle år længere på de (amts)kommunale arbejdspladser er det generelle indtryk, at antallet af aftalte seniorordninger i henhold til rammeaftalen ikke generelt er steget i samme takt.

I øvrigt tyder det på, at en stor del af de seniorordninger mv., der er aftalt i amterne og kommunerne, relaterer sig til de højest lønnede.

Diskussionen kunne derfor gå på, om der skal skabes egentlige rettigheder for medarbejdere over en vis alder, eller om der skal

strammes op på, hvordan man mere overordnet skal arbejde med seniorpolitik i de enkelte amter og kommuner.

Det kan fx overvejes, om der ved OK-02 skal stilles krav om, at medarbejdere over en vis alder og efter eget ønske har krav på nedsat arbejdstid/øget frihed eller et mindre belastende arbejde med hel eller delvis lønkompensation og bevarelse af fuld pensionsret.

Det kan endvidere overvejes, om der ved OK-02 skal stilles krav om, at der i de lokale samarbejdsorganer skal drøftes seniorpolitik med henblik på, at der skal udarbejdes målrettede handlingsplaner vedrørende seniorpolitik.

Det kan yderligere overvejes, om der ved OK-02 skal stilles krav om at fjerne de forskellige karensbetingelser og begrænsninger for den lokale udmøntning, der er i rammeaftalen om seniorpolitik - fx karensbetingelser om (amts)kommunal ansættelse i et vist antal år og fx begrænsninger om, hvor meget ekstraordinær pensionsalder/pensionsbidrag, der kan tillægges/indbetales. Dette set i lyset af, at stort set alle aftaler med baggrund i rammeaftalen finansieres af ny løn, hvilket i sig selv burde medføre en større frihedsgrad i forhold til indgåelse af lokale aftaler.

IV. Sygdomspolitik

Socialforskningsinstituttets undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement fra 1999 viste bl.a., at store offentlige arbejdspladser i mindre udstrækning end private virksomheder fastholdt ansatte med nedsat arbejdsevne.

Ligeledes viser undersøgelser, at store arbejdsområder indenfor det offentlige arbejdsmarked har et dårligt arbejdsmiljø, og at der netop herfra sker en stor udstødning til bl.a. førtidspensionssystemet.

Notater

KTO's og de (amts)kommunale arbejdsgiveres undersøgelse om afsked på grund af sygefravær fra 1998 bekræfter billedet af, at der inden for den (amts)kommunale sektor er behov for en øget og forbedret indsats for at fastholde udstødningstruede medarbejdere – hvad enten det er på grund af sygdom og/eller nedsat arbejdsevne.

Ved OK-99 blev 120-dages reglen om afskedigelse med forkortet varsel afskaffet. Parterne aftalte samtidigt, at der ikke som følge heraf må ske en øget udstødning fra det (amts)kommunale arbejdsmarked. Parterne var endvidere enige om udarbejdelse af inspirationsmaterialer om udvikling af sygdomspolitikken. Konkret er der i overenskomstperioden udarbejdet en række materialer samt afholdt 5 regionale konferencer med KL om udarbejdelse af sygdomspolitik.

KTO færdiggør i sommeren 2001 en undersøgelse om afsked på grund af sygdom. Undersøgelsen vil give et billede af, i hvilken udstrækning (amts)kommunerne har ændret adfærd efter afskaffelsen af 120-dages reglen.

Skal (amts)kommunernes arbejde med sygdomspolitik gøres mere forpligtende, fx ved at opstille krav om en "fastholdelsessamtale" med en sygemeldt medarbejder?

Både de personaleansvarlige, lederne og medarbejderne tillægger en syge- og fraværspolitik relativ stor vægt med henblik på at skabe trivsel og tryghed på arbejdspladsen. Erfaringerne viser dog samtidigt, at i det i en mindre grad passer med realiteterne på arbejdspladsen.

Mange kommuner og amter er som følge af afskaffelsen af 120-dages reglen i gang med at udforme en sygdomspolitik. Mange

steder er der tale om en generel eller overordnet politik for hele kommunen/amtet, hvor det er forudsat, at der skal ske en implementering på den enkelte arbejdsplads. Indtrykket er, at formidlingen til og implementeringen af sygdomspolitikken på institutionsniveau ikke alle steder lykkes tilfredsstillende.

Det er derfor langt fra alle steder, at medarbejderne oplever, at en sygdomspolitik efterleves i dagligdagen på arbejdspladsen.

For at styrke fastholdelsesindsatsen kunne det overvejes, at fremsætte krav om udarbejdelse af et sæt procedureregler for, hvilke initiativer og foranstaltninger ledelsen og medarbejderne skal iværksætte i forbindelse med en medarbejders længerevarende sygdom eller nedsatte arbejdsevne – fx via krav om en samtale med en sygemeldt medarbejder efter en given periode, hvor formålet er fastholdelse af medarbejderen.

En anden mulighed kunne være at overveje, at ansatte med nedsat arbejdsevne har en ret til at blive fastholdt ved omplacering til en anden passende stilling i (amts)kommunen ved nedsat arbejdsevne.

V. Personalepolitik/udviklingsmæssige aktiviteter

Den lokale personalepolitik har stigende betydning for medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår.

I erkendelse heraf har der siden 1993 været iværksat en række centrale initiativer, der har tilskyndet de lokale parter til et samarbejde om en mere forpligtende personalepolitik.

Ved OK-99 blev disse tiltag formaliseret i en aftale om udviklingsmæssige aktiviteter, som bl.a. har til formål at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område vedrørende omstilling, kompetenceudvikling

samt øvrig efter- og videreuddannelse og medindflydelse og medbestemmelse.

Skal der søges indgået en personalepolitisk rammeaftale med henblik på forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere?

Den nuværende aftale har bl.a. gjort det muligt at udvikle fælles udbud af uddannelser for de lokale aktører (MED/SU/AUKA/Forhandleruddannelse)¹⁾, og den har medført fælles analyser og forskningsprojekter, hvor parterne i fællesskab dokumenterer problemer.

Aftalemæssigt er den lokale udvikling af personalepolitikken imidlertid alene baseret på samarbejdssystemet, hvor hovedvæg-

¹⁾ MED-uddannelsen er udviklet i relation til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. Den omfatter en 5 dages grunduddannelse og et antal opfølgingsmoduler (kaldet "klippekort-moduler"). Uddannelsen skal tilbydes alle ledere og medarbejderrepræsentanter, der indgår i det lokale samarbejdssystem i henhold til en lokal MED-aftale.

SU-uddannelsen er en 3 dages uddannelse, som skal tilbydes ledere og medarbejdere, som indgår i samarbejdssystemet i henhold til den "gamle" SU-aftale ("de sammenskrevne regler").

AUKA (Arbejds miljøUddannelse i Kommuner og Amter) udbyder den nye lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse til (amts)kommunernes arbejdsledere og sikkerhedsrepræsentanter i sikkerhedsgrupperne og i MED-udvalgene. AUKA udvikler og udbyder en arbejdsmiljøuddannelse, der medvirker til at få arbejdsmiljø samt medindflydelse og medbestemmelse til at blive særligt synlige parametre i (amts)kommunernes personalepolitiske udvikling.

Den Fælles Forhandleruddannelse blev aftalt ved OK-99. Uddannelsen er rettet mod ledere og lokale medarbejderrepræsentanter i amter og kommuner. Formålet er, at give de lokale forhandlingsparter en fælles baggrundsviden om de lokale rammer og vilkår for handlingerne, samt at styrke evnen til at håndtere rollen som forhandler.

ten traditionelt mere har været lagt på en ikke-forpligtende dialog og i mindre grad på forhandlinger og forpligtende retningslinjer.

Det kan derfor overvejes, om der bør etableres et aftalemæssigt grundlag for fastlæggelse og anvendelse af personalepolitik i (amts)kommunerne ud over det, der allerede er indeholdt i TR/SU-aftalerne samt MED-rammeaftalen og de deraf følgende lokale aftaler.

I den forbindelse kan det være relevant at overveje, hvordan der aftalemæssigt kan etableres en tættere kobling mellem lønpolitik og lønudvikling på den ene side og personalepolitiske tiltag på den anden side.

I overvejelserne kan samtidig indgå om rammeaftalerne bør forenkles og eventuelt skrives sammen til en personalepolitisk rammeaftale, jf. afsnit H II.

VI. Leder(kompetence)udvikling

I KL's undersøgelse "løn- og personalepolitikken på spring til år 2000" giver kun 27% af medarbejderne udtryk for, at deres leder er en dygtig personaleleder. Sammenholdes tallet med, hvor meget det betyder for medarbejderne, at lederen er en dygtig personaleleder (83%), kan det konkluderes, at lederne generelt betragtes ikke lever op til medarbejdernes forventninger. Undersøgelsen viser også, at kun 1/3 del af mellemlederne føler, at de er klædt på til opgaven som leder.

Derudover viser undersøgelsen "Et attraktivt kommunalt arbejdsmarked", at dårlig ledelse angives som en væsentlig årsag til, at medarbejdere har forladt det kommunale arbejdsmarked.

Endelig viser undersøgelsen "Nye roller og udfordringer for lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter", at ledelsen ofte

Notater

har svært ved at matche tillidsrepræsentanterne, når der skal forhandles ny løn.

Skal der gøres en særlig indsats for at styrke uddannelsesmulighederne for den (amts)kommunale ledelse?

En styrkelse af uddannelsesmulighederne for den (amts)kommunale ledelse vil uden tvivl komme medarbejderne til gode. Medarbejderne er i stigende grad afhængige af både ledere og mellemledere, på grund af decentraliseringen af opgaver i almindelighed, og personaleledelse i særdeleshed, herunder forhandlinger om en række elementer i KTO's (ramme)aftaler.

For at sætte yderligere fokus på lederudvikling kan det overvejes at rejse krav om, at aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling udbygges med et særligt kapitel om lederudvikling.

Det kan også overvejes at rejse krav om, at alle institutionsledere på det (amts)kommunale område skal have gennemført en form for lederuddannelse/forhandleruddannelse. Uddannelsen kan i et eller andet omfang eventuelt være fælles for ledere og TR, fx senest 1-2 år efter ansættelsen. I den forbindelse kan det overvejes, om det skal indgå som en finansieret del af KTO-forliget.

Desuden kan det overvejes at rejse krav om som led i oprettelsen af et kompetenceudviklingsinstitut, at der oprettes et (amts)kommunalt ledelsesinstitut med henblik på at udvikle målrettede uddannelser til de (amts)kommunale ledere.

E) Medarbejderinddragelse - medbestemmelse

I. Indledning

Tillidsrepræsentanternes opgaver bliver stadig mere omfattende og komplicerede, bl.a. som følge af decentraliseringen i aftalesystemet og udbredelsen af rammeaftaler og personalepolitiske instrumenter.

I rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse er det understreget, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), og at løsning af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af arbejdet i (amts)kommunerne.

Den decentralisering af interessevaretagelsen, der gennem de seneste overenskomstfornyelser er blevet gennemført, stiller store og nye krav til de lokale tillidsrepræsentanter.

En afgørende faktor for, at decentraliseringen af løndannelsen og en række andre aftale- og forhandlingsspørgsmål kan fungere i praksis, forudsætter, at tillidsrepræsentanterne får langt bedre vilkår for deres funktion. Det drejer sig både om den tid, der er til rådighed, om den lønmæssige compensation og om uddannelsesmuligheder.

De mange opgaver nødvendiggør en styrkelse af tillidsrepræsentanterne.

II. TR-vilkår

Aflønning af tillidsrepræsentanter:

Vedrørende aflønning af tillidsrepræsentanter blev der i efteråret 1998 opnået enighed mellem KTO og de (amts)kommunale ar-

Notater

bejdsgiverparter om ”Retningslinjer for aflønning af tillidsrepræsentanter”.

I henhold til disse retningslinjer er der mulighed for, at der til tillidsrepræsentanter, der er overgået til ny løndannelse, kan indgås forhåndsftaler om løn udover grundlønnen. En sådan løndel kan beregnes på grundlag af gennemsnitslønnen for den gruppe, vedkommende er tillidsrepræsentant for.

Desuden er der mulighed for forhåndsftaler om kvalifikationsløn for de kvalifikationer, en tillidsrepræsentant erhverver ved varetagelsen af TR-funktionen.

De konkrete udmøntninger af disse retningslinjer har KTO's medlemsorganisationer meget varierede erfaringer med.

Skal KTO fremsætte krav om indgåelse af en central aftale om minimumstillæg for tillidsrepræsentantfunktionen?

En KTO-aftale kunne fx indeholde et centralt fastsat minimumstillæg for tillidsrepræsentantfunktionen, kombineret med en generel adgang til, at de enkelte organisationer kan indgå forhåndsftaler om såvel funktionsløn for TR-arbejde som kvalifikationsløn for de kvalifikationer, en tillidsrepræsentant erhverver ved varetagelsen af TR-funktionen.

Afsættelse af tid til tillidsrepræsentanter:

Skal protokollatet om tillidsrepræsentanters tidsanvendelse gøres mere forpligtende?

Tillidsrepræsentanternes vilkår, herunder særligt tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde mv., er reguleret i

- de sammenskrevne aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg §§ 5, 6, 8, og 9, og
- rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, §§ 14, 15 og 16 samt protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Disse bestemmelser er suppleret med et protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

Af protokollatet fremgår bl.a., at parterne er enige om, at de øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse løbende bør overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.

Det er derfor forudsat, at den enkelte (amts)kommunes ledelse drøfter tillidsrepræsentantens(ernes) vilkår med (lokale) repræsentanter for den pågældende overenskomstgruppe, og at der i drøftelserne bl.a. forudsættes at indgå:

- hvor megen tid, der afsættes til tillidsrepræsentanthvervet,
- hvordan det sikres, at tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer,
- hvordan tillidsrepræsentantens almindelige arbejde kan omlægges eller tilrettelægges på en anden måde, f.eks. ved at opgaverne fordeles anderledes, eller hvordan pågældende tillidsrepræsentants institution kompenseres – normeringsmæssigt eller ved en vikarordning.

En opstramning af protokollatet kunne f.x. omfatte indførelse af en række minimumsbestemmelser og en egentlig pligt til at indgå en lokal aftale om tid til de enkelte (fælles)tillidsrepræsentanter.

Med henblik på at sikre en normeringsmæssig kompensation af tillidsrepræsentantens arbejdsplads i forbindelse med dennes fravær pga. kurser, møder mv. har KTO tidligere stillet forslag om, at der blev indgået en rammeaftale om normeringsmæssig kompensation for tillidsrepræsentantarbejde.

Forslaget til rammeaftale indebar, at tillidsrepræsentantens vilkår skulle aftales lokalt, forud for forhandling om udfyldelse af rammeaftaler mv.

Et væsentligt element i forslaget til rammeaftalen var muligheden for, at der i disse aftaler kan indgå kompenserende vikarordninger til tillidsrepræsentantens institution eller område.

Desuden har KTO tidligere foreslået, at AKUT-midler, der refunderes af arbejdsgiverne, skal føres tilbage til tillidsrepræsentantens arbejdspladsområde (til vikardækning).

III. TR-uddannelse

Udviklingen stiller forøgede krav til kompetencen hos medarbejderrepræsentanterne således, at der gensidigt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne kan gives et kvalificeret og konstruktivt med- og modspil.

Skal der stilles krav om forbedring af de fælles uddannelses tilbud, forhøjelse af AKUT-bidraget samt midler til fælles tiltag om TR-uddannelser?

Den fælles forhandleruddannelse, der blev aftalt ved OK-99 har været en succes de steder, den har været afholdt. For at tilskynde (amts)kommunerne til at anvende uddannelsen kunne det overvejes, om der bør afsættes midler til nedsættelse af omkostningerne ved uddannelsen.

De positive erfaringer med den fælles forhandleruddannelse kan også være anledning til overvejelser om at udvikle flere tilbud om fællesuddannelse af ledere og tillidsrepræsentanter.

Herudover kan det overvejes, om der udover et krav om en forhøjelse af AKUT-bidraget bør afsættes midler til TR-uddannelser på tværs af organisationerne, bl.a. med henblik på udmøntning af rammeaftalerne og på at understøtte det lokale forhandlingssamarbejde.

IV. Udlicitering og omstilling

Omstillinger, og herunder navnlig udliciteringer, er et centralt samfundspolitisk emne, hvor regeringen, (amts)kommunerne og det private arbejdsmarked tager flere initiativer. Det kan forventes at fortsætte flere år frem. Nogle af initiativerne vil formentlig have form af lovændringer, andre initiativer/problemstillinger vil skulle løses via overenskomstforhandlingerne.

Både ved OK-97 og OK-99 har der fra KTO's side været rejst krav vedrørende medarbejdernes vilkår i relation til udlicitering.

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 udliciteringer.

Skal der indføres mulighed for voldgiftsbehandling af sager om påstået brud på udliciteringsprotokollatet på områder omfattet af SU-aftalen?

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 gør det vanskeligt at bevise, at der i den konkrete situation er sket et brud på protokollatet. Sagerne, der alle har været inden for SU-aftalens område, har ikke kunnet forfølges ved en voldgift, da der på SU-aftalens område ikke er adgang til voldgiftsbehandling.

På MED-området kan en uenighed hos de centrale parter i sager om påstået brud på udliciteringsprotokollatet indbringes for en voldgiftsret. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for ledelse og medarbejdere. Voldgiftsretten kan dog ikke beslutte, at en af parterne skal idømmes en bod eller anden sanktion.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at en evt. voldgiftssag om påstået brud på protokollatet vil blive afgjort på baggrund af en fortolkning af protokollatets ordlyd. Det betyder, at protokollatets bløde formuleringer om fx tidspunktet for inddragelse af medarbejderne i langt de fleste tilfælde formentlig vil føre til, at det ikke med sikkerhed kan fastslås, at der er sket et brud på protokollatet. Indførelse af adgang til voldgiftsbehandling vil derfor ikke løse problemet med protokollatets bløde formuleringer.

Skal protokollatets bestemmelser om medarbejderinddragelse gøres mere forpligtende?

Det kan derfor også overvejes, at der ved OK-02 rejses krav om præcisering af protokollatet bestemmelser om medarbejderinddragelse. Protokollatets gældende formulering taler fx om ind-

dragelse af medarbejderne ”i god tid inden der træffes beslutning i (amts)kommunen”. Udtrykket ”god tid” kunne eksempelvis præciseres nærmere til fx at være minimum 1 måned. Andre formuleringer er kendetegnet ved at være ”kan-bestemmelser”. En mere forpligtende medarbejderinddragelse kan således også bestå i, at sådanne bestemmelser gøres til ”skal-bestemmelser”.

Skal der rejses krav om sikring af de kollektive rettigheder i forbindelse med udlicitering?

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.

Det kan i den forbindelse oplyses, at Københavns Kommune for nylig har udsendt en vejledning i udbud og udlicitering. Det fremgår heraf, at leverandøren ved overtagelse af personale indgår i de kommunale kollektive overenskomster som overenskomstpart, indtil overenskomsten udløber eller opsiges i overensstemmelse med overenskomstens opsigelsesbestemmelser.

F) Det rummelige arbejdsmarked

I. Indledning

Siden midten af 90'erne er der sat fokus på indsatsen for at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Fokus er sat af såvel arbejdsmarkedets parter, som regeringen, der har sat sig som mål at få skabt plads til alle på arbejdsmarkedet.

KTO indgik allerede i 1996 en aftale om et socialt kapitel – bestående af 2 aftaler: Rammeaftalen om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne og rammeaftalen om puljejob.

Med KTO-forliget i 1999 blev indgået et nyt socialt kapitel, som bl.a. indebærer en forenkling via sammenskrivning af de to rammeaftaler.

Målsætningen i det sociale kapitel er 3-delt:

- Forebyggelse, som bl.a. består af en indsats for at hindre sygdom/nedslidning gennem en tidlig indsats på arbejdspladsen og gennem en forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- Fastholdelse af kolleger med nedsat arbejdsevne gennem omplacering, ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, mv.
- Integration af ledige og personer med nedsat arbejdsevne.

Det må overvejes, hvordan indsatsområderne i det sociale kapitel kan styrkes.

Fra regeringens side lægges et stadigt stigende pres på arbejdsmarkedet for at integrere personer, som ikke eller kun vanskeligt kan klare sig på almindelige vilkår, og der er taget initiativer som

servicejob, fleksjob, skånejob, fremrykning af aktivperioden, garanti om jobtræning i den sidste del af aktivperioden mv.

Med førtidspensionsreformen øges dette pres, og det må forventes at indebære beskæftigelse af personer med en meget nedsat arbejdsevne. Dette vil stille store krav til arbejdspladsens aktive medvirken.

Erfaringerne viser, at navnlig store offentlige arbejdspladser i større omfang end private virksomheder udstøder ansatte med nedsat arbejdsevne. Ligeledes medfører dårligt arbejdsmiljø på en række arbejdspladser i amter og kommuner, at mange ansatte bliver nedslidt mv. og senere afskediget som følge heraf.

II. Det sociale kapitel

Skal der stilles krav, som sikrer, at ansættelse af personer i tilskudsjob ikke medfører fortrængning af ordinært ansatte?

Regeringens initiativer vil stille øget krav til indsatsen på det (amts)kommunale arbejdsmarked. Allerede i dag er der mange ansatte, som er ansat med tilskud både efter reglerne i sociallovgivningen og efter arbejdsmarkedslovgivningen.

Dette antal må forventes at blive øget i de kommende år.

I arbejdsmarkedslovgivningen og sociallovgivningen findes der regler om merbeskæftigelse, og om, at der skal være tale om arbejde, som ellers ikke vil blive udført, for så vidt angår jobtræning og individuel jobtræning. Nogle erfaringer med jobtræning viser imidlertid, at lovgivningens regler ikke i tilstrækkelig grad beskytter mod fortrængning af ordinært ansatte.

Ved ansættelse af personer udefra i fleksjob, skånejob og servicejob er der ikke et lovgivningsmæssigt merbeskæftigelseskrav.

Notater

I en nyligt offentliggjort undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement oplyser Socialforskningsinstituttet, at knapt halvdel af lønmodtagerne – om end mindre i den offentlige sektor – mener, at ansatte på særlige vilkår udfører opgaver, der ellers ville være blevet udført af ordinært ansatte. Indirekte tyder svarene på, at der på kortere eller længere sigt kan være tale om, at ansatte på særlige vilkår mv. evt. medfører færre ordinære stillinger end ellers.

I rammeaftalen om det sociale kapitel er det fastlagt, at inddragelse af medarbejderrepræsentanter skal medvirke til at fortrængning af ordinært ansatte ikke finder sted.

I lyset af ovenstående kan det derfor overvejes at stille krav om en opstramning af denne bestemmelse – fx ved krav om, at parterne i fællesskab lokalt fastlægger en balance mellem antallet af tilskudsjob og antallet af ordinære job, herunder tager stilling til hvilken type tilskudsjob, som skal indgå i aftalen.

Skal der stilles krav om medindflydelse ved oprettelse af servicejob?

Ved finanslovsaftalen 2000 indførtes servicejobordningen. Målsætningen var oprettelse af 10.000 servicejob inden for den kommunale sektor i år 2001 for at styrke serviceniveauet i den offentlige sektor.

Målgruppen for servicejobordningen er ledige over 48 år. Der ydes et tilskud på 100.000 kr. årligt pr. oprettet stilling.

Oprettelsen af servicejob er imidlertid ikke sket så hurtigt som forventet, og bl.a. på den baggrund er der i finanslovsaftalen for 2001 sket en styrkelse af ordningen.

Servicejobordningen er ikke omfattet af det sociale kapitel. I lovgivningen sidestilles oprettelsen af servicejob med ordinære job. Der er derfor ikke et lovgivningsmæssigt krav om merbeskæftigelse. Ligeledes stilles der ikke krav om medinddragelse af repræsentanter for de ansatte ved oprettelse af servicejob.

Det kan derfor overvejes, om der skal stilles krav om medindflydelse ved oprettelse af servicejob – fx krav om adgang til en forhandling om institutionsplacering, tilrettelæggelse af jobbet, herunder jobbeskrivelsen, introduktionsforløb mv.

Skal kravene til fastholdelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne skærpes?

Erfaringerne viser, at der sker en stor udstødning fra det (amts)kommunale arbejdsmarked.

KTO's og de (amts)kommunale arbejdsgiveres undersøgelse om afsked på grund af sygefravær fra 1998 bekræfter billedet af, at der inden for den (amts)kommunale sektor er behov for en øget og forbedret indsats for at fastholde udstødningstruede medarbejdere – hvad enten det er på grund af sygdom og/eller nedsat arbejdsevne. For en nærmere diskussion heraf henvises til afsnit D. IV Sygdomspolitik.

Skal der stilles krav om udarbejdelse af forpligtende handlingsplaner for udmøntning af rammeaftalen om det sociale kapitel?

I rammeaftalen om det sociale kapitel fremgår, at der årligt skal finde en generel og overordnet drøftelse sted i det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse med henblik på fastlæggelse af retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

Notater

I drøftelserne kan der fastsættes retningslinier i forhold til det sociale kapitels målsætninger, jf. tidligere nævnte.

Det kan i den forbindelse overvejes at gøre aftalen mere forpligtende i form af krav om udarbejdelse af en decideret handlingsplan med klarere angivelser af mål og aktiviteter. I handlingsplanene kunne angives mål som fx: Nedbringelse af antallet af afskedigede på grund af sygefravær/nedsat arbejdsevne, nedsættelse af sygefravær gennem afholdelse af sygesamtaler mv., antal fleksjob, antal skånejob, antal jobtræningsforløb, fordeling på institutionsområder, mv.

Med indførelse af krav om en handlingsplan vil det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse desuden sikre sig et redskab til løbende at vurdere og følge indsatsen.

G) Ligebehandling/ligestilling

I. Indledning

Trods mange års indsats og fokus på ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet står vi i dag stadig i en situation, hvor kvinder og mænd ikke er reelt ligestillet.

De seneste års ligestillingsarbejde har især fokuseret på ”mainstreaming”. Mainstreaming handler om, at organisering, udvikling og forbedring af politikområder finder sted således, at ligestillingsperspektivet indgår som en naturlig del heraf. Mainstreamingsprincippet er nu en del af loven om ligestilling mellem kvinder og mænd, hvoraf det fremgår, at offentlige myndigheder skal indarbejde kønsaspektet i al planlægning og forvaltning. Det gælder også interne forhold som fx personalepolitik og rekruttering af medarbejdere og ledere.

Den (amts)kommunale sektor er generelt kendetegnet ved gode forhold i forbindelse med barsel og omsorgsdage, men der er fortsat problemstillinger om ligestilling mellem kønnene, som kan diskuteres.

Personalesammensætningen i (amts)kommunerne afspejler ikke befolkningssammensætningen med hensyn til etniske minoriteter, idet der stadig er meget få beskæftigede inden for amter og kommuner.

Det kan anføres, at der er problemer omkring etnisk ligestilling i den (amts)kommunale sektor, selvom der siden 1996 har været en lov, som forbyder diskrimination på arbejdsmarkedet.

Nedenfor lægges der op til diskussion af 3 vinkler af ligebehandling/ligestillingsdiskussionen, nemlig Ligeløn, Barselsordninger og Etnisk ligestilling.

II. Ligeløn

Debatten om ligeløn mellem mænd og kvinder kom igen på dagsordenen i 1999-2000 på foranledning både af Arbejdsministeriet, som afholdt en række konferencer om emnet, og KTO's lønkonferencer, hvor temaet var til debat.

Der kan ikke gives noget 100% klart og entydigt billede af eventuelle løngab mellem kvinder og mænd på det (amts)kommunale område. Der er variationer fra en faggruppe til en anden.

Mange forskellige holdninger og tilgange har været præsenteret i debatten. Der har været fokus på lønforskelle mellem fag, hvor der overvejende er beskæftiget kvinder, og fag, hvor der overvejende er beskæftiget mænd. Fokus på lønforskelle mellem den enkelte kvinde og den enkelte mand, som udfører de samme funktioner. Fokus på at kvinder og mænd, som har samme niveau i deres uddannelsesmæssige baggrund, skal have den samme løn, uanset om de er ansat i den (amts)kommunale, den statslige og den private sektor. Endelig har der været fokus på, at de funktioner, som kvinder typisk varetager, ikke vurderes lige så højt som tilsvarende funktioner, som mænd typisk varetager.

Der er endnu for få erfaringer med det nye lønsystem til entydigt at kunne konkludere noget om, hvorvidt de nye muligheder i løndannelsen har forandret lønrelationerne mellem de enkelte stillingsgrupper, eller noget om, hvorvidt lønsystemet påvirker eventuelle lønforskelle mellem kvinder og mænd.

KTO har sammen med de (amts)kommunale arbejdsgivere iværksat en undersøgelse af, hvilke kønsrelaterede problemstillinger, forhandlere skal være særligt opmærksomme på, når der skal forhandles ny løn. Det er hensigten med arbejdet at undersøge, hvordan personale- og lønpolitik kan tilrettelægges og ud-

møntes således, at løndiskrimination undgås i forbindelse med introduktionen af de nye lønformer.

Det kan diskuteres, hvorvidt der skal stilles krav om tværgående ligelønsprojekter, som lægger op til mere markante ændringer i de eksisterende lønrelationer.

Skal der afsættes en pulje til et tværgående krav med det formål at rette op på eventuelle kønsbestemte lønforskelle?

Et muligt krav kan være et ligelønsprojekt vedrørende de lønrelationer i den (amts)kommunale sektor, som stammer fra 50'erne og fra tjenestemandereformen i 1969, mellem kvindefag på den ene side og mandefag på den anden side. Her kunne reserveres midler til de kvindegrupper, der måtte være lønmæssigt placeret særlig lavt i 1969 i forhold til sammenlignelige mandegrupper inden for den (amts)kommunale sektor.

Det bør bemærkes, at det ikke er afklaret, om der er enighed om hvilke grupper, der er tale om, og hvor meget de pågældende grupper måtte være lønmæssigt for lavt placeret. Ved en eventuel sammenligning bør den lønudvikling, som har fundet sted siden 1970 og frem til i dag, også indgå.

Et andet ligelønskrav kan i stedet tage udgangspunkt i en aktuel undersøgelse af forholdet mellem uddannelsesniveauer sammenlignet med lønniveauerne i henholdsvis den (amts)kommunale og private sektor. Målet ville være at skaffe ligeløn imellem sektorerne. Fag, hvor der er beskæftiget mange kvinder, dominerer indenfor den (amts)kommunale sektor, så en sådan udligning mellem de to sektorer vil medvirke til at skabe ligeløn mellem kønnene. Kravet kan blive ret omkostningskrævende. Hvis eksempelvis alle de ca. 100.000 med en mellemlang videregående uddannelse i den (amts)kommunale sektor skal have samme løn-

niveau, som i den private sektor, ville det koste ca. 4-5 % af den samlede lønsum. Men en del af kravet kan muligvis gennemføres over flere overenskomstperioder via etableringen af en særlig kvindepulje og ved at regeringen bidrager med ekstra midler til kvindegrupperne.

Det må forventes, at når store grupper generelt og ekstraordinært får hævet deres løn, vil andre grupper forsøge at anvende de ekstraordinære lønstigninger, som løftestang for en stigning i egne lønninger.

I Sverige har der eksempelvis på det (amts)kommunale område været aftalt en særlig kvindepulje, svarende til 0,4 % af lønsummen. 50 % af puljen blev brugt på pleje- og omsorgsområdet. Imidlertid har flere mandedominerede grupper efterfølgende krævet særlige lønstigninger, hvorved lønrelationerne vil kunne komme tilbage til status quo.

Skal der stilles krav om forsøgsvis anvendelse af kønsneutrale stillingsvurderingssystemer?

Endelig kan der stilles krav om en mere systematisk sammenligning mellem stillingsgrupperne i form af anvendelsen af et såkaldt kønsneutral stillingsvurderingssystem med henblik på at danne grundlag for en kønsneutral løndannelse. Eksempelvis kan KTO stille krav om forsøg, hvor der arbejdes med forskellige former for kønsneutrale stillingsvurderingssystemer, som grundlag for en kønsneutral løndannelse.

ILO har formuleret 4 kriterier, der kan indgå i et kønsneutral stillingsvurderingssystem. Kriterierne er:

- de kvalifikationer/fagkunderskaber, som jobbet kræver,
- det ansvar/beslutningskompetence, der ligger i jobbet,

- den belastning/indsats, der kræves for at udføre jobbet og/eller
- de arbejdsforhold/vilkår, jobbet udføres under.

Fordelen ved at anvende stillingsvurderingssystemer er bl.a., at det muliggør sammenligning af lønniveauer og stillingsindhold mv., at lønkriterierne bliver synliggjort, og at ulighed kan dokumenteres.

Svage sider ved anvendelse af stillingsvurderingssystemer er bl.a., at det er ressourcekrævende at anvende dem, at det kan cementere lønrelationer og forhindre efterfølgende forandringer, og at det kan blokere for en mere lokal tilpasset udvikling af løndannelsen.

III. Barselsordninger

Den nuværende aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager (barselsaftalen) giver en ansat ret til fuld løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, når betingelserne for ret til fravær i henholdsvis lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og dagpengeloven er opfyldt. På visse områder går retten til fravær med fuld løn videre end fastsat i lovgivningen, fx giver aftalen ret til graviditetsorlov 8 uger før forventet fødsel, mod lovgivningens 4 uger før forventet fødsel.

Aftalen blev indgået i sin oprindelige form i 1989, men er i forbindelse med OK-95, OK-97 og senest OK-99 blevet udvidet til at omfatte andet familiemæssigt fravær end graviditet, barsel og adoption, fx omsorgsdage og ret til tjenestefrihed ved pasning af alvorligt syge børn under 14 år.

Skal barselsaftalen forbedres?

I forbindelse med OK-02 kan det på ny overvejes at stille krav om forbedringer af barselsaftalen.

- Forbedring af mænds barselsrettigheder

I dag har mandlige ansatte ret til fravær i 2 uger i tilknytning til barnets fødsel og i den 25. og 26. uge efter barnets fødsel. En forbedring af mænds barselsrettigheder kunne bestå i forlængelse af den ene eller begge disse periode(r).

- Antallet af omsorgsdage udvides

En yderligere omsorgsdag koster ca. 0,02%. En udvidelse af antallet af omsorgsdage kan fx ske ved, at antallet af omsorgsdage pr. kalenderår udvides fra de nuværende 2 til fx 3 omsorgsdage, i alt yderligere 8 omsorgsdage, som vil koste ca. 0,16%. En udvidelse kan også ske ved, at der indføres adgang til omsorgsdage i flere kalenderår, fx til og med barnets 9. kalenderår, hvilket vil koste ca. 0,04%.

- Kredsen af ansatte med ret til omsorgsdage udvides til også at omfatte "papforældre" og plejeforældre i henhold til den sociale lovgivning

Den nye ordning om omsorgsfravær omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden. Sådanne "pap-forældre" og ansatte, der er plejeforældre til et eller flere børn i henhold til den sociale lovgivning, har ikke efter barselsaftalen ret til omsorgsdage.

- Optjening af pensionsret under børnepasningsorlov

Under orlov til børnepasning har den ansatte i henhold til lov om orlov til børnepasning ret til en orlovsydelse på 60 % af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for henholdsvis fuldtids- og deltidsbeskæftigede. Orlovsperioden medregnes ikke i pensionsalderen, lige som der heller ikke sker indbetaling af pensionsbidrag.

På statens område blev det ved OK-99 aftalt, at der fra 1. april 2001 optjenes pensionsret under børnepasningsorloven.

- Adgang til en mere fleksibel afvikling af fraværsretten i forbindelse med graviditets- og barselorlov

Efter barselsaftalen har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet på det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen. En mere fleksibel afvikling af fraværsretten kunne fx bestå i, at den ansatte kan vælge først at påbegynde graviditetsorloven 6 uger før forventet fødsel mod, at de fravalgte 2 uger kan bruges til nedsættelse af arbejdstiden i den første tid efter den ansattes tilbagevenden til arbejdspladsen efter endt barselorlov. Flexibiliteten kan også bestå i mulighed for at forlænge barselorlovsperioden med de 2 fravalgte uger af graviditetsorloven.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at der for de enkelte grupper vil være forskellige muligheder for at kunne fortsætte med at arbejde frem til 6. uge før forventet fødsel, idet belastningsgraden på arbejdet er forskellig.

- Muligheden for fravær i forbindelse med barns sygdom

Den nuværende adgang giver ikke den ansatte *ret* til tjenestefrihed, idet hensyn til arbejdets udførelse kan betyde, at arbejdsgiveren kan stille krav om, at medarbejderen skal møde på arbejdet.

Det kan derfor overvejes, om der ved OK-02 skal stilles krav om, at den ansatte har ret til tjenestefrihed på barnets 1. sygedag. Det kan samtidig overvejes, at det nuværende regelsæt, det vil sige hvis forholdene på tjenestestedet tillader det, skal gælde på barnets 2. sygedag.

- Oprettelse af barselsfonde

KTO har tidligere fremsat et forslag herom. Det gik ud på, at udgifterne til barsels- og adoptionsorlov beregnes for hvert arbejdsgiverområde. Alle institutionerne med selvstændigt budgetansvar indbetaler herefter den samme procentdel af lønsummen til fonden. Fondens midler svarer derfor til de beregnede udgifter. En institution kan så, når den har afholdt udgifter til løn i forbindelse en ansats barsels- eller adoptionsorlov, få refunderet lønudgifter, der ikke refunderes i henhold til dagpengeloven. Herved kan det undgås, at lønudgifter til vikardækning ved barsel giver problemer med overholdelse af budgetterne.

På statens område er der opnået enighed om en refusionsordning for merudgifter ved vikardækning ved barsel og adoption. Der er endvidere etableret en barselsfond i Københavns Kommune.

IV. Etnisk ligestilling

Ud fra udviklingen i etniske minoriteters beskæftigelsessituation, må det konstateres, at loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarked mv. har haft begrænset indflydelse på personalesammensætningen i amter og kommuner. Det er opgjort, at det kun er henholdsvis 1,7% og 1,5% af de beskæftigede etniske minoriteter, der er ansat i kommuner og amter.

Skal der indgås en aftale om retningslinjer for etnisk ligestilling?

For at sætte fokus på etnisk ligestilling af allerede ansatte, men også fordi der er en stigende vilje til integration, kan det overvejes, om der skal genfremsættes krav om en decideret aftale om forbud mod forskelsbehandling. Således kan det blive muligt at foretage en konkret stillingtagen på arbejdspladsniveau om, hvordan fx den lokale rekrutteringspraksis kan tage hensyn til etnisk ligestilling.

På statens område blev der i 1997 indgået en tillægsaftale til samarbejdsaftalen om forbud mod forskelsbehandling. Udover formålet med at fremme en udvikling så alle medarbejdere reelt får samme muligheder for ansættelse, uddannelse m.v., indeholder aftalen bestemmelser om, hvad samarbejdsudvalget skal sætte fokus på således, at etnisk ligestilling bliver afspejlet i personalepolitikken. Det gælder tre bestemmelser:

- at forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling gennem personalepolitikken,
- at sikre en åben dialog på institutionen/virksomheden, og
- at informere og rådgive om gældende regler mv.

Notater

Herudover er der også en bestemmelse om, at samarbejdsudvalget kan udarbejde en handlingsplan om mål, informationsindsats og forslag til evaluering og opfølgning.

I en (amts)kommunal sammenhæng kan det overvejes at fremsætte krav om en tilsvarende tillægsaftale med nogle af de samme elementer. Specielt behovet for information og dialog om problemstillingen lader til at være påtrængende, og her vil det være en afgørende forudsætning, at der sker en bred inddragelse af personalet.

H) Nye muligheder

I. *Indledning*

De seneste 10 år har været præget af decentralisering, bl.a. ved indgåelse af en række rammeaftaler, og nogle omfattende, grundlæggende nye aftaleområder (fx MED-aftalen og ny løn). Det kan give anledning til overvejelser over, hvordan decentraliseringen og de nye aftaleområder fungerer, og om der er behov for justeringer heraf, og at fokus måske snarere skal være på dette end på etableringen af en række helt nye muligheder.

KTO-rammeaftalerne afspejler dels den stigende decentralisering, der er sket af en række arbejdsopgaver og beslutningkompetence på det (amts)kommunale område, og dels det fokus, der er kommet på personalepolitiske elementer, fx efteruddannelse og seniorpolitik, på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Denne udvikling betyder, at rammeaftalerne har fået stor betydning for de lokale forhandlinger. I stigende omfang må det forventes, at der vil være krav til de centrale overenskomstforhandlinger, om at fremme mulighederne for at etablere en sammenhæng mellem lokale lønforhold, lønpolitik, personalepolitik, adgang til efteruddannelse mv.

I takt med, at områder, som tidligere var genstand for aftaleindgåelse ved det centrale forhandlingsbord, bliver lagt ud til lokal forhandling og/eller aftale, må der medfølge eller opstå et behov for at kunne lægge et pres på de lokale forhandlinger for at få aftaler i stand.

Samtidig forventes det, at der bliver behov for at se på den måde, rettighederne er indrettet på, hvorvidt de opleves som et gode, eller om der er behov for andre muligheder.

På denne baggrund er i det følgende særligt gjort overvejelser over 3 områder, nemlig rammeaftalernes udformning, konfliktløsning samt valgfrihedsmodeller.

II. Rammeaftalernes udformning

I de senere år er der indgået en række KTO-rammeaftaler til lokal udfyldelse eller aftaleindgåelse i den enkelte (amts)kommune . Rammeaftalerne omhandler dels emner, der ikke tidligere har været omfattet af centralt indgåede aftaler, fx om seniorpolitik og resultatløns, og dels emner, hvor der tidligere har været indgået centrale aftaler, fx om (ny) løndannelse.

At få rammeaftalerne til at fungere aktualiserer drøftelsen af lokale forhandlingssamarbejder, men det vil også medføre større fokus på fx,

- *spillereglerne* for de lokale forhandlinger mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerside, som fremmer mulighederne for at opnå enighed og afklare uenighederne, herunder om der skal aftales nye konfliktløsningsinstrumenter, jf. afsnit H III,
- *løn- og arbejdstidsvilkårene* for de lokale forhandlere, bl.a. tillidsrepræsentanter, jf. afsnit E II, samt
- *hele den lokale forhandlingskultur*, herunder især de lokale parters kvalifikationer i relation til forhandlinger, jf. afsnit D VI og E III.

Men i første omgang sætter det fokus på rammeaftalernes udformning.

På hvilket niveau skal KTO-rammeaftalerne udfyldes:

- sektorvis,
- i det enkelte forbunds overenskomst, eller
- i aftaler på den enkelte arbejdsplads/i (amts)kommunen?

På det (amts)kommunale område findes forskellige typer af rammeaftaler.

Der er en KTO-rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, hvor arbejdstidsbestemmelser kan aftales på den enkelte arbejdsplads, men hvis der ikke er interesse for at indgå en aftale eller kan opnås enighed om ændringer, gælder de enkelte forbunds bestemmelser.

Andre KTO-rammeaftaler regulerer nogle få overordnede rammer, hvorefter de lokale parter direkte selv må forhandle udfyldelsen uden tilbagefaldsmulighed, hvis der ikke opnås enighed. Det gælder fx rammeaftalerne om resultatløns, efteruddannelse og kompetenceudvikling og socialt kapitel.

Endelig er der rammeaftaler, hvor visse vilkår fastlægges fælles på KTO-niveau, andre vilkår aftales organisationsvis og de resterende vilkår aftales på den enkelte arbejdsplads, fx gælder det i rammeaftalen om ny løndannelse.

Decentraliseringen medfører, at der konstant sker ændringer i, på hvilket niveau KTO's rammeaftaler udfyldes.

Balancen mellem en central regulering af ansættelsesvilkår og mulighederne for lokalt at kunne indgå aftaler er generelt blevet forrykket i retning af, at flere elementer fastlægges/udfyldes decentralt. Den udvikling kan forventes at fortsætte. En tilsvarende udvikling vil sandsynligvis også ske på de enkelte forbunds overenskomstområder. Der kan faktisk allerede i dag indgås lokale

Notater

overenskomster på den enkelte arbejdsplads eller i (amts)kommunen, der dækker et bredt felt af de emner, der i dag er omfattet af de KTO's rammeaftaler/forbundenes overenskomster. Der indgås dog typisk en række enkeltstående aftaler lokalt, men i løbet af få år kan de blive samlet til lokale overenskomster, fx arbejdspladsoverenskomster.

Denne udvikling kan skabe behov for, at det bliver tydeligere hvilke rammeaftaler, der er målrettet til decentral anvendelse.

På industriens område blev der ved overenskomstforhandlingerne i 2000 generelt åbnet mulighed for, at parterne på den enkelte virksomhed kan aftale at fravige bestemmelser i de centrale overenskomster.

På finanssektorens område arbejdes der i øjeblikket med en model, hvor én rammeaftale fastlægger alle de fællesbestemmelser, der vil være gældende for samtlige ansatte. Derudover skal der være et antal rammebestemmelser, der skal udfyldes på den enkelte virksomhed. Virksomhedsoverenskomster skal så indeholde de konkrete bestemmelser på alle de områder, der i rammeaftalen bliver lagt ud til decentral udfyldelse. Hvis der ikke opnås enighed om forhandling/genforhandling af en virksomhedsoverenskomst arbejder finanssektoren med 3 løsningsmuligheder: at man skal overgå til en standardoverenskomst, at uenigheden afgøres ved en voldgift, eller eventuelt at man overgår til centrale forhandlinger.

Hvilke opstramninger kan der foretages i de eksisterende rammeaftaler således, at de i højere grad bliver anvendt?
--

En meget væsentlig problemstilling omkring rammeaftalerne er, hvordan det sikres, at de anvendes, eller der i større omfang til-

skyndes til det. Den problemstilling skal ses i tilknytning til, at de forskellige typer af KTO-rammeaftaler tilskynder de lokale parter i vidt forskelligt omfang ¹⁾ til at indgå aftaler.

I den forbindelse skal man dog være opmærksom på, at rammeaftalerne vedrører ret forskellige emner, hvorfor det kan være uhensigtsmæssigt at give præcis den samme tilskyndelse til, at de bruges. Endvidere skal man være opmærksom på, at halvdelen af de rammeaftaler, der findes i dag, kun har fungeret relativt kort tid, typisk 2-3 år, samt at 2 af rammeaftalerne, henholdsvis om ny løndannelse og om medindflydelse og medbestemmelse (MED-aftalen), har været meget tidskrævende at implementere. Derfor kan det være svært allerede nu at give en endelig vurdering af, om bestemmelserne i aftalerne er tilstrækkelig gode til at sikre, at de udnyttes godt nok.

Det er blevet fremhævet, at der er en række muligheder og behov for opstramning af rammeaftalemodellen. Argumentationen har været, at der skal findes en bedre magtbalance mellem de lokale

¹⁾ 4 eksempler på rammeaftaler med forskellig grad af forpligtelser er:

- i rammeaftalen om arbejdstid er fastsat at de enkelte overenskomster følges, hvis lokal enighed ikke opnås, og der er fastsat bestemmelser om retstilstanden, hvis lokale aftaler opsiges,
- i rammeaftalen om ny løndannelse er der en vis præcisering af indholdet i den årlige lønpolitiske drøftelse, der er aftalerettigheder vedrørende procedureerne for afvikling af forhandlingerne og udlevering af lønstatistikker. Der er endvidere præciseret en række forhold omkring opsigelse/ophør, tjenestemænd, interresetvister mv. Men der er ingen forpligtelser til at indgå lokale aftaler, (dog kan medarbejdere ikke i længere perioder alene være på grundløn),
- i rammeaftalen om seniorpolitik er der en meget detaljeret række af eksempler på seniorordninger samt en politisk anbefaling af, at 60 årige kan gå ned i tid med opretholdelse af fuld pension. Men der er ikke aftalemæssige rettigheder eller forpligtelser til at indgå lokale aftaler.
- i rammeaftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling er der en forpligtelse til en årlig drøftelse i (amts)kommunen. Der er udarbejdet meget detaljerede bestemmelser om hvilke punkter, der forudsættes at indgå i drøftelserne. Men der er derudover ikke aftalemæssige forpligtelser i rammeaftalen.

Notater

parter således, at TR står stærkere i de lokale forhandlinger. Rammerne kan suppleres/erstattes med forskellige typer af regler/præciseringer ved, fx

- at indholdet præciseres i de overordnede politiske drøftelser, der lægges op til i de fleste af rammeaftalerne,
- at der afsættes midler, der skal udmøntes,
- at forhandlingsmuligheder erstattes af forpligtende aftaleretigheder eller af flere ”skal” bestemmelser i rammeaftalerne,
- at der fastsættes centrale tilbagefaldsregler, hvis lokal enighed ikke kan opnås,
- at adgang til at forfølge interesselister styrkes.

Ovenstående idéer til opstramninger er uddybet andre steder i dette diskussionsoplæg. Der henvises bl.a. til afsnit B III om decentral løndannelse, D II om efteruddannelse og kompetenceudvikling og H III om lokale konfliktløsningsinstrumenter.

Er der for mange rammeaftaler, og er de for svære at anvende lokalt?
--

Der er i dag 12 rammeaftaler, hvor der kan/skal fastsættes vilkår lokalt, jf. bilag 2.

Der har været rejst kritik af omfanget af rammeaftaler. De omfatter en bred vifte af ansættelsesvilkår. Hertil kommer, at visse af aftalerne skal kombineres med kompliceret lovstof, fx om barsel og graviditet m.m. og om socialt kapital.

Endvidere er der rejst kritik af, at flere af rammeaftalerne er ret komplicerede at anvende, fx om pension og om tele- og hjemmearbejde, og om socialt kapital. Kritikken drejer sig om, at rammeaftalerne er formuleret til administratorer i et personalekontor/afdelingskontor og ikke således, at de kan forstås og anvendes

direkte på den enkelte arbejdsplads af lederen og tillidsrepræsentanten.

Disse kritikpunkter kan gøre det relevant at overveje, om rammeaftalerne bør forenkles og eventuelt skrives sammen. For så vidt angår enkelte af KTO's rammeaftaler er der i gangsat et udvalgsarbejde om teknisk forenkling og brugervenlighed.

Kritikpunkterne er ikke snævert knyttet til de krav, der normalt rejses ved overenskomstforhandlingerne. Men de har relation til de foregående diskussioner om, på hvilket niveau vilkår for de ansatte skal aftales og om behovet for opstramminger i rammeaftaler.

III. Lokale konfliktløsningsinstrumenter

I kraft af det større antal KTO-aftaler, hvor forhandlingskompetencen decentraliseres er der øget opmærksomhed omkring de spilleregler, der gælder for rets- og interessetvister. Hidtil har de lokale forhandlinger om ny løn påkaldt sig mest opmærksomhed med hensyn til de interessetvister det kan give anledning til.

Interessetvister opstår centralt, når der ikke kan opnås enighed om fornyelse af en overenskomst eller overenskomstdækning af nyt arbejde. Midlet til at løse interessetvister er retten til at varsle og lovligt iværksætte en konflikt. For lønmodtagersiden er det mest almindelige konfliktmiddel strejke, mens det for arbejdsgiversiden er lock-out.

Selvom der på flere områder er lagt kompetence ud til det lokale led, er konfliktretten ikke fulgt med. På ny løn er der aftalt et særligt 3-faset forhandlingssystem, som kan benyttes, når der ikke kan opnås enighed lokalt i en interessetvist. Fase 1 er en lokal forhandling, fase 2 er en lokal forhandling med central deltagelse, og fase 3 er en central forhandling.

Notater

Interessetvister under ny løn kan opstå i relation til uenighed om, hvorvidt der skal indgås en aftale om en lønforbedring. Det kan dreje sig om en forhåndsftale, om en kollektiv decentral aftale, eller en aftale, der kun omfatter en enkelt ansat. Opnås der ikke enighed i fase 3 om en aftale, forbliver de/den ansatte, der er forhandlet for, på det hidtidige lønniveau.

For nyansatte, der er på a conto løn, fordi der ikke er opnået enighed om lønforholdene, udestår der fortsat afklaring af, om arbejdsgiverne i denne situation ensidigt kan fastsætte lønnen. Det er KTO's opfattelse, at der er aftaleret hele vejen igennem, hvilket får som konsekvens ved uenighed, at pågældende nyansatte skal aflønnes med grundløn, centralt aftalte løndelev og eventuelle løndelev fastsat efter en lokal forhåndsftale.

Er det nuværende 3-fasede forhandlingssystem på ny løn tilstrækkeligt til at sikre den lokale magtbalance ved forhandlingerne om ny løn?

På Kommunernes Landsforenings område er der pr. 16. maj 2000 gennemført ca. 320 fase 2 sager, 30 sager er videreført til fase 3, hvoraf 8 er afsluttet uden enighed. På Amtsrådsforeningens område er der pr. 13. juni 2000 gennemført 73 fase 2 sager og 4 fase 3 sager.

Der foreligger endnu ikke en evaluering af, hvorledes de lokale forhandlinger om ny løn forløber, men mange organisationer er af den opfattelse, at det er nødvendigt at overveje, om det 3-fasede forhandlingssystem er tilstrækkeligt.

Ved interessekonflikter mellem parterne ved det centrale bord er der for arbejdstagersiden mulighed for inden for aftalte spilleregler at benytte sig af strejkeretten, mens benyttelse af arbejdsnedlæggelse som lokalt pressionsmiddel vil være overenskomststri-

dig. Det betyder, at et forhold som på centralt niveau giver ret til at nedlægge arbejdet, lokalt kan medføre bod for de ansatte. Spørgsmålet er om det nuværende 3-fasede forhandlingssystem er godt nok, som det er, om der er behov for en egentlig lokal konfliktret, eller om en mindre indgribende mekanisme kan sikre magtbalancen.

Hvilke nye konfliktløsningsmekanismer er der eventuelt behov for?

Der peges i det følgende på 3 forskellige overordnede modeller for lokal konfliktløsning.

1. Revision af nuværende konfliktløsningsmodel.

Det kan overvejes, om det vil være tilstrækkeligt til sikring af magtbalancen, at den lokale arbejdsgiverpart ikke ensidigt kan fastsætte lønnen for ansatte, når en lokal tvist ikke er blevet løst i fase 3. Modellen kan overvejes kombineret med, at der ved den centrale overenskomstfornyelse, fremsættes krav om centrale aftaler om ny løn i de tilfælde, hvor der ikke er opnået enighed lokalt ved en fase 3 forhandling i overenskomstperioden.

Det kan også overvejes, om der som sikkerhedsnet skal etableres centrale tilbagefaldsregler, eksempelvis i form af udmøntning af en centralt fastsat minimumsprocentdel af lønsummen, som fx modsvarer den nuværende forlodsfinansiering.

Alternativt kan det overvejes at udbygge det 3 fasede forhandlingssystem med en uvildig forligsmand, således at parterne enten frivilligt eller tvunget indkalder forligsmanden til mægling i fase 2 eller i fase 3 med henblik på at styrke mulighederne for at indgå en aftale. Modellen indebærer ikke pligt til at følge forligsmandens eventuelle forligsforslag.

2. Voldgiftsinstitut

Uanset hvilken model for voldgiftsinstitution, der vælges, forudsættes det, at en afgørelse fra en faglig voldgift er bindende for parterne.

En voldgiftsmodel kan kombineres med det nuværende interessestvistsystem, således at voldgiftsproceduren først iværksættes, når forhandlingsmulighederne i fase 3 er udtømte, og kan eksempelvis etableres efter samme principper som den voldgiftsmodel, der anvendes ved retstvister efter hver medlemsorganisations hovedaftale med arbejdsgiverne. Dette indebærer som udgangspunkt, at voldgiftsretten nedsættes ad hoc, at der udpeges en uvildig opmand, som formand for voldgiftsretten, samt at der udpeges 2 eller 3 partsdommerne fra såvel lønmodtager- som arbejdsgiver-siden.

Det kan også overvejes at etablere en permanent central voldgift med kompetence til afgøre alle de tvister om ny løn, der opstår på hele det (amts)kommunale område eller regionale faste voldgifter, som afgør de tvister, der opstår i regionen – eventuelt således, at der etableres en ankemulighed til en permanent central voldgift i principielle sager.

De 2 ovennævnte modeller kan etableres som tvungen voldgift eller som frivillig voldgift mellem de lokale parter, hvilket forudsætter enighed mellem parterne om at anvende voldgiftsproceduren.

3. Lokal konfliktret

Kopiering af den centrale konfliktret enten helt eller delvist direkte til det lokale niveau som en overbygning til det 3-fasede tvisteløsningssystem på ny løn har været overvejet. Modellen inde-

bærer, at samtlige kompetencer, pligter og rettigheder, som i overensstemmelse med de gældende hovedaftaler tilkommer de respektive organisationer, delegeres til det lokale niveau.

Et væsentligt argument mod modellen har været, at modellen vil kræve konfliktøkonomi lokalt, og at forbruget af strejkemidler vil ramme skævt. Man skal også være opmærksom på, at en lokal konfliktret ikke kun giver organisationerne mulighed for at anvende kampskridt. Arbejdsgiverne vil også få mulighed for fx at etablere lock-out. Hvis der opnås enighed om en lokal konfliktret, vil det være en nyskabelse på det danske arbejdsmarked, da en sådan mulighed p.t. heller ikke eksisterer på det private arbejdsmarked.

En forenklet udgave – som på visse områder allerede eksisterer i dag - hvorefter der alene er mulighed for at iværksætte blokade på enkeltstillinger lokalt, kan også overvejes. Arbejdsgiverens modtræk til en blokade er boykot, som indebærer et forbud mod at ansætte navngivne personer. Boykotaktionen forudsætter en flerhed af arbejdsgivere, som finder det nødvendigt at udelukke strejkende fra at opnå ansættelse andet steds.

Konfliktretten er i dag alene relateret til det centrale niveau, og spørgsmålet er, om der er grundlag for at overveje en model, som åbner mulighed for lovlig iværksættelse af en lokal konflikt, efter central beslutning herom. Modellen forudsætter, at beslutning om iværksættelse af en konflikt træffes centralt, når de lokale forhandlingsmuligheder er udtømte.

En konflikt kan på dette grundlag iværksættes, således at hver enkelt konflikt iværksættes lokalt et antal dage efter en central beslutning herom. Alternativt kan det overvejes at fastsætte bestemmelser om, at lokale konflikter kun kan iværksættes på nærmere fastsatte datoer – eksempelvis på en bestemt dato årligt

i forbindelse med de årlige lokale lønforhandlinger. Om end der vil være en forsinket effekt, giver modellen reelt mulighed for at iværksætte lokale konflikter på hele KTO-området på samme tid, hvorved der lægges maksimalt pres på arbejdsgiverne. Modellen indebærer endvidere, at der sættes fokus på de lokale lønrelationer mellem de forskellige faggrupper på det konkrete lokale arbejdsmarked.

Er der behov for konfliktløsningsmekanismer i relation til interesselister på andre områder end ny løn lokalt?

På det fleste områder, som reguleres af rammeaftaler indgået mellem KTO og de (amts) kommunale arbejdsgivere er der i dag alene en aftaleret – og ikke en aftalepligt. Dette indebærer, at der er pligt til at forhandle, og at der kun indgås aftale, hvis parterne lokalt er enige om indholdet. Hvis parterne ikke opnår enighed, kan arbejdsgiveren i sådanne tilfælde ikke ensidigt fastsætte regler eller retningslinjer på et område.

Det kan imidlertid overvejes, om der er behov for særlige konfliktløsningsmekanismer i forhold til disse aftaler, og om disse konfliktløsningsmekanismer skal være identiske med de konfliktløsningsmekanismer, som anses for at være nødvendige i relation til ny løn – herunder eksempelvis om interesselistsystemet på ny løn skal overføres til andre KTO-aftaler, som fastlægger en aftaleret/aftalepligt.

IV. Valgfrihed

I takt med den stigende decentralisering, hvor forhandlingerne kommer tættere og tættere på det enkelte medlem, synes der, ikke mindst blandt yngre medarbejdere, i stigende grad at blive efterspurgt muligheder for selv at kunne sammensætte nogle af vilkårene for ansættelsen.

Et særligt tema kan derfor blive spørgsmålet, om der i de centrale og/eller de lokale overenskomster/aftaler skal indbygges muligheder for valgfrihed for den enkelte (individuel fleksibilitet), eller om muligheden for valgfrihed skal udbygges via rammeaftalemodellen for en gruppe (kollektiv fleksibilitet).

I forhold til den individuelle fleksibilitet åbner eksempelvis feriefridagsaftalen allerede i dag den mulighed, idet en ansat kan vælge om en konkret feriefridag skal holdes i ferieåret, overføres til det efterfølgende ferieår, eller om der skal ske udbetaling.

Skal der fremsættes krav om kollektiv fleksibilitet i form af valgfrihed mellem forskellige former for aftalte overenskomstmæssige forbedringer?

På det private arbejdsmarked i Danmark eksperimenteres der med muligheder for øget fleksibilitet.

Inden for finanssektoren undersøges og arbejdes der med en model, hvor der centralt indgås en rammeaftale, som skal udgøre fundamentet for de øvrige overenskomster. Rammeaftalen fastsætter de grundlæggende løn- og ansættelsesvilkår. Derudover aftales en standardoverenskomst, som skal gælde, såfremt de lokale parter på den enkelte arbejdsplads ikke kan blive enige om en virksomhedsoverenskomst. Virksomhedsoverenskomsten kan indeholde konkrete bestemmelser på alle de områder, der i rammeaftalen er lagt ud til decentral udfyldelse.

Modellen kan nærmest karakteriseres som en tilbagefaldsmodel, idet en mulighed er, at man falder tilbage på standardoverenskomstens bestemmelser, i det omfang, der ikke er opnået enighed om et emne i virksomhedsoverenskomsten.

Notater

En lignende tilbagefaldsmodel kendes også fra det (amts)kommunale område, hvor eksempelvis rammeaftalen om lokale arbejdstidsaftaler åbner mulighed for at indgå lokale aftaler om arbejdstid, indenfor de fastsatte rammer. Disse rammer indebærer blandt andet, at de enkelte organisationers centrale arbejdstidsaftaler gælder, medmindre, der indgås en lokal aftale om arbejdstid, inden for de rammer som er udstukket i rammeaftalen.

Også på industriens område er der i dag åbnet op for, at parterne på de enkelte virksomheder ved aftale kan fravige bestemmelser i centrale overenskomster.

Spørgsmålet er, om der er grundlag for at udvide de lokale aftalemuligheder inden for nærmere afgrænsede områder på det (amts)kommunale område med en tilbagefaldsmodel, idet det forudsættes, at gældende tryghedsregler og mere bløde rettigheder gælder for alle.

Skal der fremsættes krav om individuel fleksibilitet?

Det kan diskuteres, hvorvidt der på det (amts)kommunale område kan skabes et afgrænset, aftalemæssigt rum for individuelle forhandlinger samtidig med, at styrken, værdien og solidariteten i det kollektive aftalesystem bevares.

Overenskomsten bør som et minimum fortsat udgøre et sikkerhedsnet. Dels i form af at den gælder på alle andre områder end netop det område, hvor den enkelte selv indgår en aftale. Og dels ved at den - i lighed med den kollektive fleksibilitet - skal indeholde en tilbagefaldsmodel, som den enkelte kan vælge fremfor den individuelle aftale. Der skal være mulighed for at fortryde og vende tilbage til den kollektivt aftalte beskyttelse.

Det kan diskuteres, hvor omfattende et individuelt aftalemæssigt rum skal være og hvilke emner, det i givet fald skal omfatte.

I den forbindelse skal man være særlig opmærksom på konsekvenserne af den individuelle valgfrihed, fx vil individuel frihed omkring hele pensionsbidragets størrelse i løbet af selv en kortere periode med pensionsfravalg til fordel for lønkroner medføre, at pensionen på pensioneringstidspunktet nedsættes væsentligt.

I den svenske papirindustri er der åbnet op for såvel en individuel som en kollektiv fleksibilitet. På nogle arbejdspladser er valget kollektivt, men på langt de fleste arbejdspladser er valget op til den enkelte. Udgangspunktet er, at der indenfor en bestemt andel (1,5%) af de aftalte overenskomstmæssige forbedringer (3,9%) kan vælges mellem løn, pensionsforbedring eller øget frihed. Eksempelvis kan der holdes fri tre dage – 27 timer – ekstra om året, såfremt der vælges mere fritid. Hvis de ansatte vælger pensionsindbetaling som 30-årige betyder det, at de kan gå på pension 3 år tidligere og vælger de kontant udbetaling, så giver det 3.000 svenske kroner ekstra om året, før skatten er trukket.

En sådan model kan overvejes indført på det (amts)kommunale område i relation til valg mellem løn, pension eller frihed for den enkelte indenfor en bestemt ramme. Endvidere foreligger der mulighed for, at valget, om hvorvidt der skal indføres individuel fleksibilitet, træffes lokalt af den enkelte organisation eksempelvis som et led i forhandlingerne om ny løn.

En særlig problemstilling er varigheden af et valg. Valget kan gøres varigt, gældende for en bestemt periode (fx. et år ad gangen), eller der kan aftales mulighed for opsigelse eller ændring med et nærmere aftalt varsel. Eksempelvis skal valget mellem løn, pension og frihed i den svenske model træffes årligt inden udgangen af januar måned.

Notater

Finanssektoren i Danmark arbejder med en mere vidtgående model for individuel fleksibilitet for visse grupper, hvor den enkelte medarbejder kan vælge mellem den kollektive overenskomst eller selv at forhandle dele af overenskomsten, som arbejdstid og løn, medens mere bløde rettigheder gælder for alle.

BILAG I. ÆNDRINGER I SKALATRINSYSTEMET SIDEN OK-87

I. Indtil den 1. april 1997

Lønssystemet var opbygget af 55 skalatrin fordelt på 42 lønrammer. Skalatrin 54 og 55 blev etableret ved OK-91.

Den samlede løn på de enkelte skalatrin var sammensat af 5 lønde:

1. Skalaløn

Skalalønnen forøgedes med 2,75% for hvert skalatrin (sk.). Stigningen var dog noget højere over skalatrin 46. Skalalønnen var den væsentligste løndel. Lønden havde stigende betydning jo højere skalatrin, man var placeret på. Denne effekt forstærkedes ved etablering af ekstraordinære stigninger i lønskalaen, såkaldte knæk. Skalalønnen udgjorde groft sagt halvdelen af den samlede løn, stigende fra 38% på sk. 1 til 69% på sk. 55. I 1988 blev der indført knæk på sk. 38 på +2,05%. I 1994 blev der indført nye knæk på sk. 8 og 17 på henholdsvis +0,1% og +0,5%.

2. En række kronetillæg (pensionsgivende tillæg, ureguleret tillæg, dyrtidstillæg og det generelle tillæg)

Kronetillæggene udgjorde typisk et faldende kronebeløb med stigende skalatrin. Kronetillæg havde derfor størst betydning for de lavestlønnede bortset fra det generelle tillæg, der blev ydet fra sk. 48 med stigende kronebeløb. Ved overenskomstfornyelsen i 1987 blev det pensionsgivende tillæg forhøjet for sk. 1-37.

3. Et særligt pensionsgivende procenttillæg

Det særlige pensionsgivende procenttillæg beregnedes som 2,8% af summen af skalalønnen og det ene af de pensionsgivende kronetillæg. Dette tillæg steg til sk. 21-22 og aftrappedes herefter indtil skalatrin 41, hvorefter det bortfaldt. Dette tillæg havde typisk størst betydning for de mellemlønnede. Ved overenskomstfornyelsen i 1987 blev aftrapningen ændret.

4. *Stedstillæg*

Kommunerne var opdelt i 5 stedstillægsområder. Stedstillæg beregnedes på samme måde som det særlige pensionsgivende procenttillæg (jf. punkt 3.). Men procenten steg fra 6,9 i stedstillægsområde II til 17,9 i stedstillægsområde VI. Ved OK-87 blev den daværende stedstillægssats I generelt hævet til stedstillægssats II, mens satserne i stedstillægsområderne III og V blev hævet 0,5%.

5. *Procentregulering*

Samtlige løndele ovenfor blev tillagt en procentregulering. Ved ændringer i procentreguleringen udmøntedes derfor samme relative forhøjelse til alle skalatrin. Ved OK-89, OK-91 og OK-95 blev alene procentreguleringen forhøjet. Ved OK-87 og OK-93 blev procentreguleringen forhøjet i kombination med forbedringer i andre lønelementer, jf. ovenfor. Det skal bemærkes, at de generelle lønændringer, der udmøntedes fra reguleringsordningen, alene udmøntedes via procentreguleringen.

II. Fra den 1. april 1997

Lønssystemet er nu opbygget af 55 løntrin, som svarer til de tidligere skalatrin.

Den samlede løn på de enkelte løntrin er sammensat af 3 lønelementer:

1. *En grundsats*

Fra OK-97 udgør grundsatsen på de enkelte løntrin et beløb, der svarer til summen af følgende 3 løndele fra lønssystemet indtil den 1. april 1997: Skalaløn, en række kronetillæg og et særligt pensionsgivende procenttillæg. Pr. 31. marts 2000 blev de hidtidige grundbeløb omregnet til nye grundbeløbsniveauer.

2. *Procentregulering*

Grundsatsen ovenfor tillægges en procentregulering. Ved ændringer i procentreguleringen udmøntes derfor samme relative forhøjelse til alle løntrin. Ved OK-97 blev procentreguleringen forhøjet i kombination med forbedringer af

grundsatsen på løntrin 10 - 16. Ved OK-99 blev grundsatsen på løntrin 9 forbedret.

Som følge af omlægningen til nyt grundbeløbsniveau pr. 31. marts 2000, blev procentreguleringen ligeledes omregnet til et nyt niveau. Pr. 1.4.2001 udgør procentreguleringen 1,040662 og pr. 1.10.2001 stiger den til 1,051157.

3. *Områdetillæg*

Ved OK-97 erstattede områdetillæg de tidligere stedtillæg. Områdetillæggene er uregulerede tillæg, dvs., at de er fastfrosset. Provenuet fra fastfrysningen af stedtillægget anvendes til en forhøjelse af den pensionsgivende løn.

Bilag II. OVERSIGT OVER KTO's RAMMEAFTALER SAMT DERES FORMÅL

1. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

1. Formål

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse har til formål at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i amter og kommuner.

Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold. Med rammeaftalen slås fast, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant.

2. Aftale om ny løndannelse

1. Formål

Formålet med aftalen om ny løndannelse er at skabe et grundlag, hvormed løndannelsen ud over grundløn i højere grad baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater.

Aftalen om ny løndannelse gælder for alle de medarbejdere, der er omfattet af en overenskomst/aftale baseret på ny løndannelse.

Aftalen er det fælles grundlag for de enkelte overenskomster, der indeholder ny løndannelse. Aftalens bestemmelser skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser og eventuelle vejledninger hertil. Overenskomstansatte akademikere er ikke omfattet af denne aftale om ny løndannelse, men af en særlig aftale.

Medarbejdere, der er overgået til nye lønformer, er omfattet af alle de decentrale løninstrumenter, jf. pkt. 5, bortset fra aftalen om decentral løn.

3. Aftale om resultatløn

1. Formål

Formålet med aftalen er at skabe et grundlag for indgåelse af lokale aftaler om resultatløn. Resultatløn er et af de decentrale løninstrumenter og et af lønelementerne i forbindelse med ny løndannelse.

Aftalen om resultatløn omfatter dermed samtlige (amts)kommunalt ansatte, uanset om de overgår til ny løndannelse eller ej.

Formålet med at anvende resultatløn kan være at forbedre opgavevaretagelsen, at udvikle fagligheden, at fremme nye arbejdsmetoder, at foretage organisatoriske omlægninger og lignende.

Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads. Ligeledes kan resultatløn anvendes til at tydeliggøre og understøtte de målsætninger der arbejdes efter på den enkelte arbejdsplads. Anvendelse af resultatløn må ikke ske på bekostning af arbejdsmiljøet.

En grundlæggende forudsætning for at anvende resultatløn er, at medarbejderne ved deres indsats har betydning for indfrielse af de opstillede målsætninger og/eller opnåelse af de ønskede resultater.

4. Rammeaftale om seniorpolitik

1. Formål

Rammeaftalen om seniorpolitik indeholder reguleringen af mulighederne i forbindelse med generelle eller konkrete aftaler om seniorpolitik. Rammeaftalen om seniorpolitik er et af de decentrale løninstrumenter, jf. protokollatet om decentrale løninstrumenter m.v..

Rammeaftalen giver mulighed for dels at fastholde og udvikle ældre medarbejdere, dels at aftale en forudsigelig overgang ved afvikling af længerevarende ansættelsesforhold.

Ved overenskomstfornyelsen i 1999 har parterne som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere anbefalet, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på tjenestestedet m.v. tillader det.

5. Rammeaftale om socialt kapitel

1. Formål

Aftalens formål er at fremme

- a) fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til (amts)kommunen som arbejdsgiver gennem overgang til ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår eller fleksjob,
- b) beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne, for at disse kan opnå en arbejdstilknytning med henblik på at undgå udstødning fra arbejdsmarkedet gennem overgang til ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob eller skånejob eller revalidering og arbejdsprøving, og
- c) beskæftigelse af ledige i puljehold og jobtræning med henblik på meningsfuld beskæftigelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted.

Inddragelse af medarbejderrepræsentanter skal medvirke til at få oprettet stillinger til personer med nedsat arbejdsevne samt puljehold, og tilsigter samtidig at sikre, at fortrængning eller udstødning af ordinært ansatte ikke finder sted.

6. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

1. Formål

Formålet med aftalen om decentrale arbejdstidsaftaler er, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som fraviger gældende centrale aftale om arbejdstid. Formålet er, at man decentralt kan aftale en arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladsers og personalegrupperes ønsker og behov.

Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder som sådan en række grundprincipper for de decentrale aftaler om arbejdstid, f.eks. at en decentral arbejdstidsaftale på den enkelte institution/afdeling så vidt muligt etableres fælles for de faggrupper der deltager.

7. Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling

1. Formål

Aftalens formål er at sætte fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i amter og kommuner med henblik på, at den nødvendige efteruddannelse og kompetenceudvikling af medarbejderne finder sted.

Formålet er endvidere at medvirke til at sikre, at der arbejdes med uddannelsesplanlægning i amter og kommuner, således at der finder en kontinuerlig og systematisk indsats sted vedrørende kompetenceudvikling og efteruddannelse med henblik på at opfylde den enkelte medarbejders udviklingsbehov og (amts)kommunens målsætninger.

Endelig er det også et formål med aftalen at danne grundlag for et godt, velfungerende og gensidigt forpligtende samarbejde mellem ledere og medarbejdere om kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning i (amts)kommunerne.

8. Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

1. Formål

Rammeaftalens formål er at øge fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen, at overvinde barrierer for mobilitet og at åbne muligheder for - på frivillig basis – at medarbejderne kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen.

Tele- og hjemmearbejde er arbejde, der udføres på afstand af den normale arbejdsplads ved hjælp af en PC, en elektronisk kommunikationsforbindelse eller andet materiel. Materiel m.v. skal stilles til rådighed af arbejdsgiveren. Arbejde, som udføres som tele- og hjemmearbejde, må have en fast tilbagevendende ka-

rakter for at være omfattet af aftalen, og kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid.

9. Rammeaftale om supplerende pension

1. Formål

Rammeaftalen om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger for såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd. Dette kan ske gennem centrale aftaler mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og/eller gennem lokale aftaler.

10. Aftale om konvertering af ulempetillæg

1. Formål

Formålet med aftalen er at give mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt.

11. Aftale om decentral løn (anvendes af ca 5% af det amtskommunale personale)

1. Formål

Den decentrale lønordning skal ses som et supplement til den løn, der er fastlagt gennem overenskomsterne.

Udmøntning af de decentrale midler forudsættes at tage udgangspunkt i opgave varetagelsen eller andre objektive forhold.

Som eksempler herpå kan nævnes:

- funktioner og opgaver
- rekruttering, fastholdelse og mobilitet
- omstilling og udvikling
- lønopretning
- efter- og videreuddannelse
- senior-, generationsskifte- og fratrædelsesordninger

Aftalen omfatter ikke de medarbejdere, der er omfattet af overenskomst/aftale, som er baseret på ny løndannelse. Aftalen omfatter desuden ikke chefstillinger over et vist niveau.

Decentral løn er et af de decentrale lønelementer, som er beskrevet i protokollatet om decentrale løninstrumenter. I øvrigt kan der henvises til en række andre muligheder for decentral indflydelse på løndannelsen, f.eks. lønanciennitetsaftalen, klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger (i Københavns Kommune sker dette centralt) samt bestemmelser, der måtte være herom i de enkelte aftaler og overenskomster.

12. Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne

1. Formål

Rammeaftalen skaber rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i amterne om personalepolitiske samarbejdsprojekter.

Ved personalepolitiske samarbejdsprojekter forstås projekter, der anvendes til formål, som ledelse og medarbejdere i amterne er enige om, og som finansieres af de midler, der afsættes ved overenskomst- og aftalefornyelsen hertil.

Rammeaftalen har bl.a. til formål at medvirke til at sikre et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde samt at højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den (amts)kommunale opgaveløsning ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne.