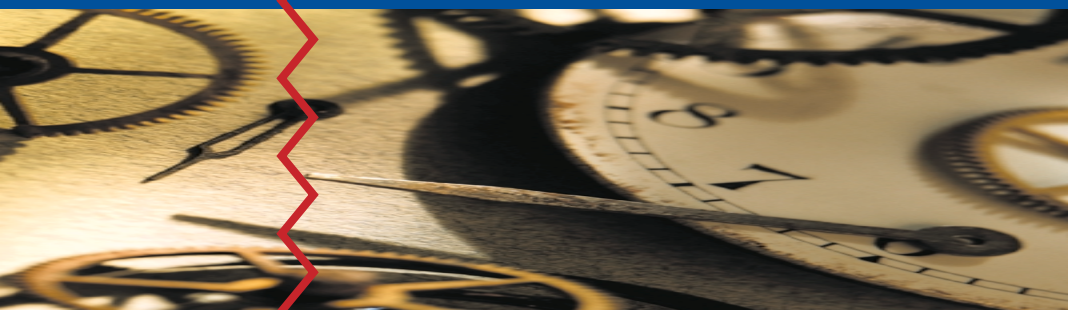




**KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE**
LØNGANGSTRÆDE 25, I
POSTBOKS 2237 - 1019 KØBENHAVN K
kto@kto.dk · www.kto.dk

**Lokalt
forhandlingsamarbejde
- et debatoplæg**



IKTO

Indholdsfortegnelse

1. Udviklingen indebærer behov for et lokalt forhandlingsamarbejde	4
2. Hvad kan lønmodtagersiden opnå ved et lokalt forhandlingsamarbejde?	6
3. Eksempler på indhold i det lokale samarbejde	9
4. Typiske eksempler på sammensætning af samarbejdsorganer/forhandlingsudvalg	11
Bilag 1 med opstilling af KTO's rammeaftaler	14
Bilag 2 Notat med praktiske eksempler fra allerede etablerede forhandlingsamarbejder	28
Bilag 3 KTO's skrivelse af 19.01.1996 om etablering af (amts)kommunale samarbejdsorganer/forhandlingsudvalg	34

Udviklingen i aftaler og overenskomster på det (amts)kommunale arbejdsmarked betyder, at flere og flere opgaver lægges ud til det lokale niveau - i de enkelte amter og kommuner såvel på ledelses- som medarbejdersiden.

Ny løndannelse, rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, samt andre rammeaftaler inden for det personalepolitiske område er eksempler på nogle af de aftaler og opgaver, som skal udfyldes lokalt.

For at denne opgave kan lykkes til fordel for medarbejdersiden, finder jeg det absolut nødvendigt, at der på vores side er et godt og velfungerende samarbejde. Ved at samarbejde vil vi i fællesskab kunne opnå løsninger, som vi ikke har mulighed for enkeltvis.

Uden et sådant samarbejde vil arbejdsgiversiden også alt for let kunne spille os ud mod hinanden. Det er vi ikke tjent med, og det er arbejdsgiversiden heller ikke i længden. Holdbare aftaler kræver brede og fornuftige løsninger, hvor alle oplever at de får noget ud af det.

Det er derfor min opfattelse, at en fremtidssikring af medarbejdersidens interesser forudsætter et tæt lokalt samarbejde på tværs af organisationer og faggrupper.

Med dette oplæg gives en række bud på fordele ved at indgå i lokale forhandlingssamarbejder på medarbejdersiden. Vi beskriver også hvilke krav et forhandlingssamarbejde stiller til de enkelte organisationer.

Vi kommer ikke med et skræddersyet bud på, hvordan man lokalt kan organisere samarbejdet. Det tror vi, man lokalt er meget bedre til selv at finde ud af.

Vores hensigt med oplægget er at inspirere lokale organisationsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter til at begynde - eller udvide et allerede eksisterende - samarbejde på tværs af faggrupper.

KTO deltager gerne som fødselskjalper for dette samarbejde via deltagelse i lokale temamøder eller lignende. Men vi gør det alene på baggrund af en invitation fra jer.

Jeg håber, vi med dette debatoplæg sætter diskussionerne i gang ude i landet, og jeg håber, vi herigennem får styrket den samlede medarbejderside lokalt.

*Poul Winckler
Formand for KTO*

KTO tilbyder fra 1. februar 2000, at deltage i lokale temamøder med henblik på debat og inspiration. En forudsætning for KTO's deltagelse er, at en flertal af organisationer ønsker det, og at samtlige lokale organisationer eller faggrupper gives mulighed for at deltage. Henvendelse til KTO om deltagelse i temamøder eller lign. på tlf. 3311 9700 eller e-mail kto@kto.dk. Indbydelse bedes af hensyn til planlægningen være KTO i hænde i god tid inden mødeafholdelse. Debatoplægget kan hentes fra KTO's hjemmeside www.kto.dk.

1

Udviklingen indebærer behov for et lokalt forhandlings-samarbejde

Specielt den seneste udvikling, hvor en relativt større del af løndannelsen sker lokalt for hovedparten af KTO's medlemsorganisationer, og hvor også arbejdstidsspørgsmål kan gøres til et lokalt anliggende, indebærer et stigende behov for lokale forhandlingssamarbejder.

I det følgende lægges derfor op til en debat om hvilket indhold og hvilken form et lokalt forhandlings-samarbejde kan have. Det skal i den forbindelse understreges, at der alene er tale om et debatoplæg, hvor man drøfter perspektiverne ved et eventuelt lokalt samarbejde på tværs af organisationerne.

Sigtet med oplægget er først og fremmest at gøre opmærksom på de udviklingstendenser, der danner baggrund og peger fremad mod et behov for at etablere lokale forhandlingssamarbejder.

Allerede i dag indebærer en lang række KTO-aftaler, at der på tværs af faggrupper skal fastlægges og aftales lokale retningslinjer og indgå fælles aftaler. Det gælder fx aftalen om ny løndannelse, rammeaftale om seniorpolitik, rammeaftalen om socialt kapitel og aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling. Også i forbindelse med en række personalepolitiske spørgsmål, som ikke direkte er omfattet af aftaler og overenskomster, kan det være en fordel med et samarbejde på tværs af faggrupper - fx sygdomspolitik.

Dermed er der sket en udvikling på det decentrale niveau, som betyder, at man må gøre sig overvejelser om, hvordan samarbejdet organiseres. På det centrale niveau har der traditionelt været en opdeling i generelle og specielle aftale- og forhandlings-spørgsmål. De generelle aftale- og forhandlings-spørgsmål, som er relevante for alle eller store grupper af de amtskommunalt og kommunalt ansatte, varetages i et forhandlingsfællesskab, mens de specielle aftale- og forhandlings-spørgsmål varetages af den enkelte organisation.

I takt med, at der indgås flere og flere rammeaftaler til lokal udfyldelse, vil de decentrale aftale- og forhandlingsspørgsmål på tilsvarende måde som ved det centrale forhandlingsbord, blive om temaer, der vedrører alle eller store dele af de ansatte i (amts)kommunen og om temaer, der alene vedrører ansatte inden for en enkeltorganisations område. Det er derfor vigtigt, at de lokale repræsentanter overvejer, hvordan man kan komme til at tale sammen på tværs, så alle oplever, at de får noget ud af det, samtidig med at samarbejdet ikke opleves som en begrænsning for den enkelte organisationsrepræsentants interessevaretagelse. Det skal i den forbindelse understreges, at de procedureregler mv., som den enkelte organisation eventuelt har aftalt, som udgangspunkt forudsættes respekteret inden for det lokale samarbejde.

Samtidig med at arbejdsgiversiden bestræber sig på at lægge en væsentlig del af både løndannelsen og arbejdstidsspørgsmål så decentralt ud som muligt i de enkelte (amts)kommuner, foretager arbejdsgiverne en central koordinering - fx via mål/rammestyling - og samordner i øvrigt de oplæg, der forelægges lønmodtagersiden.

Gennem et lokalt forhandlingssamarbejde vil man kunne modvirke, at lønmodtagergrupperne bliver spillet ud mod hinanden. De fælles interesser for lønmodtagerorganisationerne i den enkelte (amts)kommune kan styrkes ved, at man lokalt kan matche arbejdsgiversiden på alle niveauer.

Et fælles forhandlingssamarbejde har naturligvis også sine omkostninger. Afhængig af måden, man organiserer samarbejdet på, kan der blive tale om formel afgivelse af suveræniteten, og der kan opstå en række besværligheder ved at flere parter på forhånd skal opnå enighed.

Hvad kan lønmodtager-siden opnå ved et lokalt forhandlings-samarbejde?

I relation til KTO's rammeaftaler:

I den enkelte (amts)kommune vil de lokale organisations- og personalerepræsentanter i fællesskab kunne matche arbejdsgiversiden og styrke de fælles interesser for at indgå gode lokalaftaler i relation til KTO's rammeaftaler.

(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer vil først og fremmest have til opgave at koordinere eller - hvor der er enighed herom - i fællesskab udøve en lokal forhandlings- og/eller aftaleret i forbindelse med udfyldning af KTO's rammeaftaler.

I bilag 1 gennemgås muligheder og krav til fælles forhandlinger og drøftelser i relation til KTO's rammeaftaler.

Via et tættere samarbejde på tværs af faggrupper vil der blive en bedre mulighed for at udnytte rammeaftalerne. Ligeledes vil man i det lokale samarbejde gensidigt kunne udveksle erfaringer til brug for at rejse krav om aftaler, som andre grupper har opnået ("løftestangsprincippet").

I et tæt samarbejde kan man endvidere vanskeliggøre arbejdsgivernes muligheder for at spille personalegrupperne ud mod hinanden. Ved at man på forhånd drøfter problemstillingerne, kan det undgås, at én organisation kommer til at sætte dagsordenen med en aftale, som det efterfølgende kan blive et problem for andre grupper at blive tilbudt. Desuden vil man også kunne sikre, at de mindre organisationer bliver bedre tilgode-set.

Via det lokale forhandlingssamarbejde kan således opnås følgende fordele:

- bedre mulighed for at indgå gunstige (løn)aftaler for medarbejderne,
- indflydelse på grundlaget for de lokale lønforhandlinger i (amts)kommunen,
- en højere grad af forpligtende aftaler om emner, som i henhold til rammeaftaler alene skal drøftes i samarbejdsorganer med henblik på udarbejdelse af mere "uforpligtende" retningslinier - fx om seniorpolitiske tiltag,
- vanskeliggørelse af arbejdsgivernes muligheder for at spille personalegrupperne ud mod hinanden (fx om arbejdstid, kompetenceudvikling, seniorordninger, mv.),
- alles interesser tilgodeses - også dem som p.t. ikke står i en gunstig beskæftigelses-/forhandlingssituation.
- samlet indflydelse på kommunens sociale- og arbejdsmarkedspolitiske indsats, således
 - at enkelte arbejdspladser/personalegrupper ikke kommer til at bære byrden alene,
 - at merbeskæftigelseskravet kan håndhæves, og
 - at der kan stilles krav til indhold, etablering af særlige lønpuljer, mv.

Lokalt samarbejde om andre emner, der har en overordnet betydning for (amts)kommunalt ansattes løn- og arbejdsvilkår

Via et lokalt forhandlingssamarbejde styrkes muligheden for at matche arbejdsgiversiden i forhold til den enkelte (amts)kommunes strategiske udvikling, målsætning for opgavevaretagelsen samt løn- og personalepolitik. Man kan gennemføre forhandlinger om emner af overordnet betydning for de (amts)kommunalt ansatte, som ikke direkte er omfattet af aftaler og overenskomster, og fx:

- skabe sammenhæng mellem de personalepolitiske mål og lønfastsættelsen,
- få indflydelse på indsatsområder i kommunen - sammenhæng mellem løn/kompetenceudvikling og løn/servicemål,

- få mulighed for en reel indflydelse på budgettilblivelsen i (amts)kommunen,
- medvirke til udvikling af nye ledelsesformer,
- påvirke en evt. udbudspolitik, jf. KTO's protokollat om medarbejderens inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering,
- få etableret en sygdomspolitik gennem samlede drøftelser/aftaler, der muliggør fælles principper og rammer for alle personalegrupper,
- mulighed for i praksis at "aftalebelægge" spørgsmål, der i dag ikke er aftalebelagt i rammeaftaler.

Sammenfatning:

Samlet set kan et lokalt forhandlingssamarbejde indebære, at man forbedrer mulighederne for at

- indgå decentrale aftaler i forhold til KTO's rammeaftaler, og dermed sikrer i forhold til at disse udnyttes i større omfang end hidtil,
- forøge indflydelsen på (amts)kommunens strategiske udvikling, budgetlægning, løn- og personalepolitiske målsætninger, og dermed samlet set opnå en indflydelse som enkeltorganisationer eller grupper heraf ikke i sig selv vil kunne opnå, og
- styrke de fælles interesser, matche arbejdsgiversiden og undgå splitelse.

B

Eksempler på indhold i det lokale samarbejde

a. Indhold i KTO's rammeaftaler

Det lokale forhandlings samarbejde kan i forhold til KTO's rammeaftaler - afhængigt af om det er et amt eller en kommune, størrelse mv. - opdeles i opgaver på henholdsvis det centrale niveau i (amts)kommunen, på forvaltningsniveau og på de forhandlingsopgaver, der er henlagt til arbejdspladsniveauet.

På det centrale niveau kan der fx være følgende opgaver:

- en årlig drøftelse af lønpolitikken i (amts)kommunen, herunder (amts)kommunens lønudvikling i forhold til den aftalte forlodsfinansiering af den ny løndannelse,
- tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om funktions- og kvalifikationsløn,
- overordnede principper og retningslinjer for lønaftaler, fx om varighed, minimumsstørrelse, pensionsforhold,
- arbejdsforhold for tillidsrepræsentanter og principper for information af tillidsrepræsentanter,
- afsættelse af midler til uddannelsesformål i kombination med aftaler om efteruddannelser,
- retningslinjer for udmøntning af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.

En række af de forhold, der kan forhandles i fællesskab i hele (amts)kommunen, kan i stedet forhandles på forvaltningsniveau. Dette vil typisk være relevant i amterne og de store kommuner. Der kan her fx være tale om:

- forvaltningsbaserede forhåndsftaler eller evt. konkrete aftaler, herunder lønaftaler, der kombinerer elementer fra andre aftaler,
- resultatlønaftaler, der omfatter (en gruppe af) medarbejdere i en sektor,
- at sikre sammenhæng mellem decentrale aftaler på afdelings-/institutionsniveau og personalepolitiske målsætninger - fx om kompetenceudvikling, forebyggelse af sygefravær, fastholdelse, rekruttering, forbedring af vilkår for børnefamilier, mv.

På arbejdspladsniveau vil en række af de forhold, der kan forhandles i fællesskab i hele (amts)kommunen/på forvaltningsniveau, også - eller i stedet - kunne forhandles.

Følgende områder kan fx være relevante at forhandle på dette niveau:

- tværgående lønaftaler samt procedureregler omkring udveksling af krav mv.
- indgåelse af aftaler om konvertering af ulempetillæg for hele arbejdspladsen på tværs af personalegrupper (på arbejdspladser med en del arbejde på ubekvemme tidspunkter).
- etablering af en decentral arbejdstidsaftale, fælles for de faggrupper, der deltager.
- uddannelsesplanlægning/uddannelsesaftale og kompetenceudvikling for alle medarbejdere for arbejdspladsen/institutionen.

Oversigt over forskellige forhandlingsopgaver i hver enkelt rammeaftale fremgår af bilag 1.

b. Andre samarbejdsflader

I allerede eksisterende forhandlingssamarbejder har man erfaringer med en forøget indflydelse på (amts)kommunens strategiske udvikling, budgetlægning og løn- og personalepolitiske målsætninger.

Flere steder har man gode eksempler på et samarbejde om en fælles personalepolitik, en overordnet lønpolitik, tryghedsaftaler, uddannelsesplanlægning, psykisk arbejdsmiljø, arbejdsfastholdelse og budgetprioritering.

Der henvises til bilag 2 med praktiske eksempler på erfaringer fra allerede etablerede forhandlingssamarbejder.

4

Typiske eksempler på sammensætning af samarbejdsorganer/forhandlingsudvalg

I den enkelte kommune/det enkelte amt vil arbejdet skulle organiseres på forskellige niveauer, der matcher den lokale ledelseskompetence.

Det decentrale system vil derfor variere inden for de enkelte (amts)kommunale enheder.

Det anbefales, at det lokale samarbejde bliver fleksibelt, overskueligt og i god overensstemmelse med de lokale forhold, men der lægges i det følgende ikke op til en anbefaling af en bestemt struktur for det lokale samarbejde. Nedenstående gives forskellige eksempler og overvejelser om tilrettelæggelsen af lokale forhandlingsamarbejder.

Der gives eksempler på lokale samarbejdsstrukturer på centralt niveau (eks. 1 og 2), sektorrettet niveau (eks. 3) og på arbejdspladsniveau (eks. 4).

Eksempler:

Som led i beskrivelsen gives her nogle eksempler på forhandlingsamarbejde:

Eksempel 1: Udbygning af den lokale MED-struktur

I en stor kommune har man i MED-aftalen aftalt følgende sammensætning og opgaver for kommunens hovedudvalg:

Der nedsættes et Hovedudvalg for hele kommunen. Hovedudvalget er kommunens øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt for varetagelse af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Hovedudvalget sammensættes af

- 5 direktører
- 6 organisations- og 2 sikkerhedsrepræsentanter

Organisationsrepræsentanterne udpeges via det etablerede organisationsamarbejde i kommunen. Fordelingsnøglen er 3 LO, 2 FTF, 1 AC.

Hovedudvalget fungerer på det overordnede plan som medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg for hele kommunen.

Det er her forudsat, at mest muligt løses på de underliggende niveauer i et samarbejde mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen, og at der for at fremme dette sker en styrkelse af medarbejderrepræsentationen på forvaltnings-/afdelingsniveau via valgte (fælles)tillidsrepræsentanter og (fælles)sikkerhedsrepræsentanter.

Hovedudvalget mødes med økonomiudvalget mindst 1 gang om året med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Hovedudvalget skal 1 gang om året drøfte kommunens aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet, herunder bl.a. retningslinjer for kompetenceudvikling og efteruddannelse i kommunen som helhed og på den enkelte arbejdsplads/institution og/eller for den enkelte medarbejder/medarbejdergruppe.

Hovedudvalget skal 1 gang om året have en generel og overordnet drøftelse med henblik på fastlæggelse af retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

Bemærkning:

Hvis man i den enkelte (amts)kommune indgår en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, skal der etableres et hovedudvalg for hele (amts)kommunen sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Dette hovedudvalg vil typisk få opgaver med udfyldning af generelle rammeaftaler, og der vil være mulighed for herudover at forhandle og indgå aftaler om andre generelle spørgsmål, som vedrører flere organisationers medlemmer, f.eks. om forhandlingsprocedurer og fratrædelsesordninger.

I den lokale MED-struktur vil automatisk være indbygget et sammenhængende system helt ud på den enkelte arbejdsplads. Dette system kan det være naturligt at bygge videre på.

Eksempel 2: Særligt forhandlingsudvalg

a) Valggruppebaseret model

Modellen er baseret på tre valggrupper med tilhørsforhold til hovedorganisationerne. Valgene finder sted separat inden for hver af valggrupperne.

Der henvises til den vejledning KTO's forhandlingsudvalg besluttede at udsende til medlemsorganisationerne i januar 1996, jf. bilag 3.

b) Lokal model

I en sådan model kunne indgå en frivillig tilslutning ("dem der vil være med"), og forskellige former for spilleregler kan overvejes, fx

- alm. stemmeflerhed, eller
- vægtning efter medlemstal, kombineret med mindretalsbeskyttelse.

Eksempel 3: Sektorrettet samarbejdsstruktur

Eksempel 4: Arbejdspladsrelateret samarbejdsstruktur

I både eksempel 3 og 4 skal det afklares, hvorledes en sådan struktur bør eksemplificeres:

- skal der opereres med et centralt udvalg med tilhørende underudvalg (svarende til opbygningen i MED-systemet)?
- skal der i eksempel 4 være tale om en frivillig opbygning på de enkelte arbejdspladser - uden overordnet samarbejde?
- skal der være et koordinerende, overordnet organ uden forhandlingskompetence?
- skal eksempel 3 alene bestå af parallelle, "faggruppe-søjler", der selvstændigt forhandler med den enkelte forvaltning?

Samarbejdsstrukturen hos forskellige forhandlingssamarbejder fremgår af bilag 2.

Afsluttende bemærkninger:

Med dette oplæg lægges der op til en debat, hvor man ud fra de lokale forhold må overveje hvilke fordele og ulemper, der vil være forbundet med et initiativ til et lokalt forhandlingssamarbejde. Ud fra disse overvejelser vil det herefter være op til organisationernes lokale afdelinger og repræsentanter at finde frem til, om og i hvilken form man bedst kan varetage de fælles interesser.

Bilag I med opstilling af KTO's rammeaftaler

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Centralt i (amts)kommunen

Skal forhandles i henhold til rammeaftalen

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse skal implementeres ved, at der i hver enkelt (amts)kommune etableres et forhandlingsorgan med deltagelse af ledere og medarbejder-/organisationsrepræsentanter.

Forhandlingsorganet skal forhandle en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse på baggrund af rammeaftalen. Ved enighed træder denne lokale aftale i stedet for den sammenskrevne aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Hvis der ikke kan opnås enighed gælder den sammenskrevne aftale fortsat. Forhandlingsorganet nedlægges, hvis der indgås en lokal aftale, eller hvis der ikke kan opnås enighed.

Såfremt man i den enkelte (amts)kommune indgår en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, og dermed går over til det nye system, skal der etableres et hovedudvalg for hele (amts)kommunen sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Dette hovedudvalg vil bl.a. få opgaver med udfyldning af generelle rammeaftaler.

Aftale om ny løndannelse

Centralt i (amts)kommunen

Skal forhandles i henhold til aftalen

En årlig drøftelse af lønpolitikken i (amts)kommunen, herunder (amts)kommunens lønudvikling i forhold til den aftalte forlodsfinansiering.

Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om funktions- og kvalifikationsløn. Disse procedureregler kan eventuelt aftales i et særligt nedsat forhandlingsorgan.

Bilag 1, side 2

*Kan forhandles i
benhold til aftalen*

Øvrige formkrav, fx tidspunkt for levering af lokale lønstatistikker, at forslag fremsættes skriftligt og hvordan ansatte underrettes skriftligt om lønændringer. Disse formkrav kan aftales i forbindelse med fastlæggelse af procedurereglerne, jf. ovenfor.

Forhåndsaftaler, konkrete aftaler, hvori kriterier og formen for lønændringen fastlægges. Endvidere kan aftales retningslinier herfor. Det indebærer, at man i fællesskab kan aftale konkrete lønforbedringer og/eller principper for konkrete aftaler om lønforbedringer.

*Yderligere emner,
der med fordel vil
kunne tages op*

Arbejdsforholdene for tillidsrepræsentanter der forhandler nye lønformer. Det kan såvel vedrøre tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, jf. protokollat herom, som indgåelse af lønaftaler i form af forhåndsftaler eller principper herfor, der fx kompenserer lønmæssigt i forhold til andre grupperes lønudvikling eller giver lønforbedringer for kvalifikationer, der erhverves ved udførelse af TR-hvervet.

Overordnede principper for lønaftaler, fx om varighed, minimumsstørrelse og pensionsforhold.

Forhandlingsprocedurer i forbindelse med besættelse af stillinger, hvis lønforholdene ikke er aftalt før tiltrædelsen, fx principper for information af TR.

Ny lønaftaler, der kombineres med elementer fra andre rammeaftaler, der også udmøntes i (amts)kommunen. I rammeaftalen påpeges, at de ansatte er omfattet af øvrige decentrale løninstrumenter mv. (excl. Decentral løn). Det kan fx være særligt aftalte pensionsordninger i kombination med seniorordninger, eller særligt aftalte midler til uddannelsesformål i kombination med aftaler om efteruddannelser.

*Kan forhandles i
benhold til aftalen*

Forvaltningsniveau

Alle forhold, der kan forhandles i fællesskab i hele (amts)kommunen, kan også - eller i stedet - forhandles på forvaltningsniveau, jf. bemærkninger om forhandlinger på centralt niveau.

Endvidere kan visse procedureregler, fx omkring indgåelse af aftaler, der skal forhandles i hele (amts)kommunen, tillige forhandles på forvaltningsniveau. Navnlig på forvaltningsområder med meget ensartede typer af arbejdspladser, hvor der arbejdes i teams, kan det være relevant at overveje indgåelse af nogle forvaltningsbaserede forhåndsftaler eller evt. konkrete aftaler, herunder lønaftaler, der kombinerer elementer fra andre aftaler.

Arbejdspladsniveau

Alle forhold, der kan forhandles i fællesskab i hele (amts)kommunen/på forvaltningsniveau, kan også - eller i stedet - forhandles på arbejdspladsniveau, jf. bemærkninger om forhandlinger på centralt niveau.

Endvidere kan visse procedureregler, fx omkring indgåelse af aftaler, der skal forhandles i hele (amts)kommunen, tillige forhandles på arbejdspladsniveau. Navnlig på arbejdspladser, hvor der arbejdes i teams, kan det være relevant at overveje indgåelse af nogle arbejdspladsbaserede forhåndsftaler eller evt. konkrete aftaler.

Navnlig følgende områder kan det være relevant at overveje en forhandling af:

- Tværgående lønaftaler samt procedureregler omkring udveksling af krav mv.
- TR-vilkår i fællesskab, hvis det ikke er afklaret på et højere niveau i (amts)kommunen.

*Kan forhandles i
benhold til aftalen*

Aftale om decentral løn

Centralt i (amts)kommunen

Forslag om anvendelse af decentral løn, der vedrører en personalegruppe eller, hvor der er aftalt samforhandlinger mellem 2 eller flere organisationer/personalegrupper.

Procedure for fremsættelse af forslag til og forhandling af decentral løn. Hvis der er aftalt samforhandlinger kan parterne på arbejdstagersiden være flere organisationer.

Forvaltningsniveau

Det samme som på centralt niveau.

Arbejdspladsniveau

Det samme som på centralt og forvaltningsniveau.

Desuden forslag om anvendelse af decentral løn, der vedrører enkelt personer/stillinger.

Aftale om resultatlø

Centralt i (amts)kommunen

En drøftelse i medindflyddelsesorgan om den generelle anvendelse af resultatlø. Det kan evt. ske i forbindelse med den årlige drøftelse af (amts)kommunernes overordnede lønpolitik.

Kan forhandles i henhold til aftalen

Kan forhandles i henhold til aftalen

Kan forhandles i henhold til aftalen

Kan forhandles i henhold til aftalen

Kan forhandles i henhold til aftalen

Forvaltningsniveau

Der er ingen krav om forhandling på forvaltningsniveau, men såvel (amts)kommunen, som de lokale repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisationer kan komme med forslag til resultatlønaftaler. Forslag til resultatlønaftaler skal være skriftlige og begrundede. Begge parter har pligt til at drøfte forslag til anvendelse af resultatløn. Ingen af parterne er derimod bundet til at indgå en aftale.

Det vil være naturligt, at udgangspunktet for anvendelse af resultatløn i forbindelse med projekter og aktiviteter drøftes på arbejdspladsen, herunder i lokale samarbejdsudvalg. Den konkrete anvendelse og udmøntning af resultatløn forudsætter lokal aftale mellem de forhandlingsberettigede parter.

Arbejdspladsniveau

Det samme som på forvaltningsniveau.

Kan forhandles i henhold til aftalen

Rammeaftale om seniorpolitik

Centralt i (amts)kommunen

Aftale om principper og/eller rammer for fratrædelsesordninger omfattende samtlige ansatte.

Øvrige elementer i rammeaftalen - måske især seniorordninger - vil i visse situationer kunne gøres til genstand for forhandling i et lokalt forhandlingssamarbejde, fx aftaler om et generelt tilbud om seniorordninger til de ansatte.

En årlige drøftelse af seniorpolitik.

Kan forhandles i henhold til aftalen

Yderligere emner, der med fordel vil kunne tages op

Bilag 1, side 6

Forvaltningsniveau

Det samme som på centralt niveau.

Det samme som på centralt niveau.

Arbejdspladsniveau

Det samme som på centralt og forvaltningsniveau.

Desuden konkrete forslag om seniorordninger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger.

Det samme som på centralt og forvaltningsniveau.

Kan forhandles i henhold til aftalen

Yderligere emner, der med fordel vil kunne tages op

Kan forhandles i henhold til aftalen

Yderligere emner, der med fordel vil kunne tages op

Rammeaftale om socialt kapitel

Centralt i (amts)kommunen

Årlig drøftelse i det øverste udvalg for medarbejderindflydelse med henblik på fastlæggelse af retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

I drøftelser om retningslinier for ledige i aktivering efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om aktiv socialpolitik (puljejob, jobtræning og individuel jobtræning) indgår elementer som fx:

- antallet af ledige, der er ansat/aktiverede,
- disses fordeling på områder,
- det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer, og
- merbeskæftigelsesforudsætninger.

Skal forhandles i henhold til rammeaftalen

Bilag 1, side 7

Kan forhandles i henhold til rammeaftalen

Fastholdelse af allerede ansatte, som har fået forringet arbejdsevnen, via overgang til ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår eller fleksjob.

Beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne via overgang til ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob eller revalidering.

Inddragelse af medarbejderrepræsentanter med henblik på:

- at få oprettet og besat stillinger til personer med nedsat arbejdsevne, og at sikre, at fortrængning eller udstødning af ordinært ansatte ikke finder sted,
- personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og for at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.

Fortrinsadgang for ledige i aktivering i (amts)kommunen ved besættelse af ledige stillinger i (amts)kommunen.

Kompensation for opgaver, som personer med nedsat arbejdsevne ikke længere kan varetage evt. via etablering af særlig lønpulje.

Muligheder for omplacering af personer med nedsat arbejdsevne til andre opgaver/arbejdssteder i (amts)kommunen.

Procedureregler i forbindelse med sygefravær, fx udarbejdelse af en sygdomspolitik.

Generel opfølgning, fx via afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler, særskilte opfølgningssamtaler mellem den ansatte, lederen og repræsentanter for den ansatte.

Yderligere emner, der med fordel vil kunne tages op

Bilag 1, side 8

Kan forhandles i henhold til rammeaftalen

Forvaltningsniveau

Der er ingen krav om forhandling på forvaltningsniveau, men (lokale) repræsentanter for medarbejderne inden for områder, hvor der ansættes ledige i aktivering (puljejob, jobtræning og individuel jobtræning) kan anmode om forhandling om:

- antallet af ledige, der er ansat/aktiverede,
- det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer, og
- merbeskæftigelsesforudsætninger.

Herudover kan indgå de samme elementer, som på centralt plan.

Det samme som på centralt niveau.

Yderligere emner, der med fordel vil kunne tages op

Arbejdspladsniveau

Det samme som på centralt og forhandlingsniveau.

Kan forhandles i henhold til aftalen

Yderligere emner, der med fordel vil kunne tages op

Fortrinsadgang for ledige i aktivering i (amts)kommunen ved besættelse af ledige stillinger i (amts)kommunen.

Kompensation for opgaver, som personer med nedsat arbejdsevne ikke længere kan varetage

Procedureregler i forbindelse med sygefravær, fx via udarbejdelse af en sygdomspolitik.

Generel opfølgning, fx via afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler, særskilte opfølgningssamtaler mellem den ansatte, lederen og repræsentanter for den ansatte.

Rammeaftale om tele-/hjemmearbejde

Centralt i (amts)kommunen

Forudsættes udfyldt at en lokal aftale om vilkår for etablering af tele- og hjemmearbejde. Denne lokale aftale kan indgås mellem magistraten/amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er).

Overordnede principper for aftaler om tele-hjemmearbejde - fx regler om fleks- og fixtid og regler om over-/merarbejde.

Forvaltningsniveau

Den lokale aftale kan også indgås på forvaltningsniveau, jf. bemærkningerne om forhandling på centralt niveau.

Aftale om konvertering af ulempetillæg

Centralt i (amts)kommunen

Der er ingen krav i aftalen om, at der skal være forhandlinger i fællesskab. Men det kan indgå i den årlige drøftelse af lønpolitikken i (amts)kommunen, at aftalen drøftes. Der kan indgås aftaler, der dækker flere institutioner, på tværs af personalegrupper.

Forvaltningsniveau

Hvis der er en drøftelse af lønpolitikken i (amts)kommunen på forvaltningsniveau kan anvendelse af aftalen drøftes. Der kan indgås aftaler, der dækker flere institutioner, på tværs af personalegrupper.

Kan forhandles i benhold til rammeaftalen

Yderligere emner, der med fordel vil kunne tages op

Kan forhandles i benhold til rammeaftalen

Kan forhandles i benhold til rammeaftalen

Kan forhandles i benhold til aftalen

Kan forhandles i henhold til aftalen

Arbejdspladsniveau

Der er ingen krav i aftalen om, at der skal være forhandlinger i fællesskab. Det må vurderes, at det på arbejdspladser med en del arbejde på ubekvemme tidspunkter, herunder døgnbemandede arbejdspladser, kan være relevant at indgå aftaler for hele arbejdspladsen på tværs af personalegrupper.

Rammeaftaler om decentrale arbejdstidsaftaler

Emner, der med fordel vil kunne bringes op

Centralt i (amts)kommunen

Drøftelse af retningslinier for udmøntning af aftalen - fx om at aftalen så vidt muligt skal gælde alle faggrupper på de institutioner/afdelinger som indgår aftale, på hvilke områder aftalen evt. skal afprøves og om formidling af erfaringer til andre områder.

Sikre sammenhæng mellem decentrale aftaler på afdelings-/institutionsniveau og personalepolitiske målsætninger - fx om kompetenceudvikling, forebyggelse af sygefravær, fastholdelse, rekruttering, forbedring af vilkår for børnefamilier, mv.

Drøftelse af aftalen i sammenhæng med lønpolitiske drøftelser i (amts)kommunen, herunder evt. forhånds-aftaler om forlodsfinansiering af midler til udmøntning af aftaler på institutions-/afdelingsniveau.

Forvaltningsniveau

Drøftelse af retningslinier for udmøntning af aftalen - fx om at aftalen så vidt muligt skal gælde alle faggrupper på de institutioner/afdelinger som indgår aftale, på hvilke institutioner/afdelinger aftalen evt. skal afprøves og om formidling af erfaringer til andre områder.

Kan forhandles i henhold til rammeaftalen

Bilag 1, side 11

Sikre sammenhæng mellem decentrale aftaler på afdelings-/institutionsniveau og personalepolitiske målsætninger - fx om kompetenceudvikling, forebyggelse af sygefravær, fastholdelse, rekruttering, forbedring af vilkår for børnefamilier, mv.

Evt. forhåndsftaler om forlodsfinansiering af midler til udmøntning af aftaler på institutions-/afdelingsniveau.

Arbejdspladsniveau

Den decentrale aftale skal etableres på den enkelte institution/afdeling så vidt muligt fælles for de faggrupper, der deltager.

Herudover ville man med fordel kunne drøfte og fastlægge konkrete ønsker og krav - vedr. fx medindflydelse på arbejdstidstilrettelæggelsen, arbejdsmiljøforhold, familieliv/arbejdsliv, muligheder for kompetenceudvikling, krav til økonomisk kompensation for ændret arbejdstidsforhold.

Det vil være naturligt, at indgå fælles aftaler på afdelinger/institutioner, hvor der er tæt samarbejde på tværs af faggrupper.

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling

Centralt i (amts)kommunen

En årlig drøftelse om (amts)kommunens aktiviteter og indsats på kompetenceudviklingsområdet. Det er fastlagt i aftalen, at en række punkter skal indgå i drøftelsen. Medarbejderne skal orienteres om resultater af drøftelserne.

Der kan aftales retningslinier for kompetenceudvikling og efteruddannelse i (amts)kommunen og på den enkelte arbejdsplads/institution og/eller for den enkelte medarbejder/medarbejdergruppe.

Kan forhandles i henhold til rammeaftalen

Yderligere emner, der med fordel vil kunne tages op

Skal tages op i henhold til aftalen

Kan tages op i henhold til aftalen

Bilag 1, side 12

Yderligere emner vil med fordel kunne tages op

Udarbejdelse af retningslinier om gennemførelse af uddannelsessamtaler for alle medarbejdere (evt. som en del af medarbejderudviklingssamtaler).

Retningslinier for udarbejdelse af personlige uddannelsesplaner/udviklingsplaner for alle medarbejdere.

Fastlæggelse af rammer for og krav til aktiviteterne på de enkelte arbejdspladser/institutioner.

Forvaltningsniveau

Kan forhandles i henhold til aftalen

Aktiviteter på forvaltningsniveau er ikke beskrevet i aftalen, men der kan på forvaltningsniveau afholdes tilsvarende drøftelser og fastlægges retningslinier som på (amts)kommuneniveau - med en mulighed for, at eventuelle retningslinier bliver mere konkrete.

Arbejdspladsniveau

Skal forhandles i henhold til aftalen

Drøftelsen på den enkelte arbejdsplads sker med henblik på uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Drøftelsen finder som udgangspunkt sted i arbejdspladsens medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (samarbejdsudvalg eller MED-udvalg). Drøftelsen sker på grundlag af den overordnede drøftelse og med udgangspunkt i arbejdspladsens målsætninger og institutionens økonomiske rammer.

Kan forhandles i henhold til aftalen

Desuden kan - som hidtil - fastlægges retningslinier om efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling, herunder anvendelsen af ressourcer på området.

På arbejdspladsniveau vil man desuden med fordel kunne bringe forslag op om:

- indgåelse af en uddannelsesaftale/plan for arbejdspladsen/institutionen,
- rammer for og indhold i uddannelsessamtaler med den enkelte medarbejder (eventuelt gruppevis), herunder at der skal udarbejdes individuelle uddannelsesplaner for alle medarbejdere,
- opfølgning på uddannelsesindsatsen (hvordan, hvornår, hvem).

Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne

Centralt i (amts)kommunen

De afsatte midler til decentrale personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne kan kun anvendes efter aftale i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i amtet (den centrale styregruppe).

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal bl.a.:

- fastlægge, hvorledes rammeaftalen skal udmøntes i amtet,
- godkende projektbeskrivelser for personalepolitiske samarbejdsprojekter,
- fastlægge opgaver for de lokale styregrupper i de enkelte projekter, og
- sikre, at projekterne planlægges og gennemføres i henhold til projektbeskrivelsen, sikre koordinering mellem projekterne og har ansvaret for at projekterne evalueres, såvel i forhold til det enkelte projekt som i forhold til amtets samlede projekter.

Drøftelsen om hvorledes rammeaftalen udmøntes i amtet kan omfatte såvel de indholdsmæssige rammer, f.eks. sammenhængen til amtets personalepolitik, som procedurerne for godkendelse mv. af de personalepolitiske samarbejdsprojekter.

Procedurer for indsamling af forslag til projekter, herunder inddragelse af medarbejderrepræsentanter i drøftelserne på arbejdspladsen/institutionen.

Sammenhæng mellem personalepolitiske samarbejdsprojekter og øvrige projekter i amtet (evt. samme procedure).

Sammenhæng/kobling mellem personalepolitiske samarbejdsprojekter og amtets personalepolitik.

Skal tages op i henhold til rammeaftalen

Kan tages op i henhold til aftalen

Skal forhandles i henhold til rammeaftalen

Arbejdspladsniveau

Arbejdspladsniveauet er ikke beskrevet i aftalen. I stedet er der krav til samarbejdet om det enkelte projekt (som ofte vil foregå på en arbejdsplads).

Der skal nedsættes en lokal styregruppe for det enkelte projekt. Styregruppen består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter for den/de berørte arbejdsplads(er) og for den/de berørte personalegrupper. Såfremt der eksisterer et samarbejdsudvalg eller MED-udvalg, der dækker den/de berørte arbejdsplads(er) og den/de berørte personalegrupper, kan dette fungere som styregruppe.

Den lokale styregruppe udpeger en projektledelse for det enkelte projekt. Projektledelsens opgaver fastlægges af den lokale styregruppe.

Kan forhandles i henhold til rammeaftalen

På arbejdspladsen kan det være hensigtsmæssigt at inddrage spørgsmål om sammenhæng mellem projektet og arbejdspladsens personalepolitik - og evt. ændringer af retningslinier.

Rammeaftale om supplerende pension

Arbejdspladsniveau

Konkrete forslag om supplerende pension.

Kan forhandles i henhold til aftalen

Bilag 2 notat med:

Praktiske eksempler fra allerede etablerede forhandlingsamarbejder

Eksempel 1

Forhandlingsamarbejde mellem organisationer i HSU - borgmesteren er formand for HSU

Under HSU er nedsat et fælles personalepolitisk udvalg. Fra arbejdstagersiden består denne gruppe af repræsentanter fra BUPL, HK, DLEAC, FOA og DSR.

Denne gruppe afholder formøder inden møder i HSU samt i relation til andre personalepolitiske emner. Gruppen forbereder også formøder for alle TR i kommunen (ca. 60 stk.), som afholdes før alle møder i HSU.

Det fælles personalepolitiske udvalg har udarbejdet en fælles personalepolitik for hele kommunen. Den indeholder politikker om rekruttering, ansættelse, ligestilling, seniorpolitik, MUS-samtaler, ledelsessamarbejde/udvikling, AIDS, alkohol, ryge- og sygdomspolitik.

Desuden har udvalget sammen med en psykolog og en lægekonsulent fra kommunen, samt med BST og 2 repræsentanter fra hovedsikkerhedsudvalget udarbejdet en fælles arbejdsmiljøpolitik, indeholdende overordnede målsætninger og aktiviteter. Gruppen har også drøftet arbejdsmiljøpolitikken på delområder mhp. igangsættelse af aktiviteter vedr. psykisk arbejdsmiljø, indeklima, støj, mv. Hensigten er at disse efterfølgende skal implementeres på de enkelte arbejdspladser.

I udvalget drøftes løbende udmøntning af KTO's rammeaftaler.

Kommunens overordnede lønpolitik er blevet drøftet i fællesskab. Der vil blive taget initiativ til en drøftelse af, hvordan samarbejdet kan bruges i relation til ny løn - fx ved udveksling af aftaler mv.

Bilag 2, side 2

Det er oplyst, at styrken i samarbejdet ligger i, at der bliver mulighed for at indgå brede og generelle aftaler for hele kommunen, at den fælles forberedelse på arbejdstagersiden styrkes, at man kan bruge hinandens styrker på forskellig vis i forhandlingssituationen, og at man kan blive mere offensiv.

Der er også etableret et forhandlingssamarbejde på forvaltningsniveau - nemlig på rådhusområdet.

På rådhusområdet var der i relation til samarbejdsudvalget nedsat et personaleudvalg.

Arbejdstagersidens repræsentanter afholder formøde før hvert møde, samt forbereder formøder med alle TR på rådhuset.

I udvalget har man drøftet:

- besparesestiltag
- indretning af rådhuset
- arbejdstid (tæt samarbejde omkring arbejdstid.
3 repræsentanter fra arbejdstagersiden har haft mandat til at indgå aftale med ledelsen om ændring af arbejdstid (ledelsen havde fremsat ønske om udvidet åbningstid). Har i fællesskab indgået aftale.

Desuden er der på arbejdstagersiden under forhandling af ny løn blevet udvekslet aftaler, og der er mellem HK og Socialrådgiverne indgået aftale om, at slutlønnen for socialrådgivere og socialformidlere skal være på samme niveau.

Der er overvejelser i gang om en udbygning af dette samarbejde - bl.a. om en udmøntning af aftalen om resultatløns. Det er oplyst, at der sandsynligvis på dette niveau vil være større mulighed for et tættere samarbejde end på det centrale niveau.

Eksempel 2

Der er nedsat et tillidsmandskollegium, bestående af samtlige TR i kommunen (ca. 40 stk.). De mødes hver anden måned. Kollegiet udgør en baggrundsgruppe til PTSU ("Permanent Tværgående SamarbejdsUdvalg", som fungerer som HSU).

PTSU er sammensat af 2 repræsentanter (fra hhv. a- og b-siden) fra de forskellige forvaltningsområder, samt med 3 repræsentanter fra tillidsmandskollegiet.

PTSU har drøftet en række personalepolitiske temaer og fastsat retningslinier for disse: Lønpolitikken, sygefravær, ansættelsesregler/procedure, mv.

Til udarbejdelsen af disse politikker har PTSU nedsat en arbejdsgruppe. Fra b-siden er personer fra tillidsmandskollegiet blevet udpeget til at sidde i de forskellige arbejdsgrupper. Man har ved udvælgelsen lagt vægt på en bred repræsentation.

Det har været vanskeligt at fastlægge konkrete retningslinier - arbejdsområdernes forskellighed/traditioner og interesser blandt organisationerne har vanskeliggjort dette. Og der har endnu ikke været samarbejde i forbindelse med ny løn.

Som led i budgetproceduren i kommunen indbydes samtlige organisationer for de ansatte i kommunen til foretræde for økonomiudvalget umiddelbart forud for udvalgets behandling af budgettet. Holdninger vendes ind imellem i tillidsmandskollegiet, men det er organisationerne der hver for sig møder frem for udvalget, og der er ikke taget initiativ til samarbejde i øvrigt mellem organisationerne i den sammenhæng.

Eksempel 3

Ledelsen af forhandlingssamarbejdet vælger af sin midte en formand, som vælges for 2 år ad gangen i januar måned i lige år.

Herudover nedsættes et forhandlingsudvalg på 3 personer, bestående af formand, 1 repræsentant fra LO samt 1 repræsentant fra FTE. En af disse fungerer samtidig som stedfortræder.

Forhandlingsudvalget, hvis kompetence fastlægges af ledelsen, kan suppleres med øvrige repræsentanter fra ledelsen.

I forbindelse med konkrete drøftelser med kommunen kan forhandlingssamarbejdets ledelse supplere sig med repræsentanter fra organisationer, som er specielt berørt.

Det overordnede formål er at fremme samarbejdet og sammenholdet blandt de offentligt ansatte i kommunen.

Forhandlingssamarbejdets arbejdsområde er at drøfte generelle problemstillinger med kommunen.

Der samarbejdes bl.a. om følgende opgaver:

- Tryghedsaftaler
- Retningslinjer for stillingsopslag
- Almen personalepolitik
- Efteruddannelsespolitik
- Orlovsordninger
- Flextidsordninger
- Kantineforhold
- Seniorpolitik m.v.

For at sikre at forhandlingssamarbejdet i sådanne sager altid har de tilsluttede organisationer "med" afholdes løbende møder mellem organisationerne og den daglige ledelse.



Bilag 2, side 5

Disse møder kan efter omstændighederne være:

1. Organisationsmøder
2. Formandsmøder
3. Stormøde for tillidsrepræsentanter
4. Stormøde for alle medlemmer

I relation til, at man i kommunen har indgået en MED-aftale, hvor det er organisationsrepræsentanter, der er placeret i hovedudvalget, arbejder man i forhandlings-samarbejdet pt. med at ændre samarbejdsstrukturen. Det er herefter tanken, at man lader det hidtidige for-handlingsudvalg erstatte af medarbejderrepræsentan-terne i MED-hovedudvalget og udbygge organisati-onsmøderne med medarbejderrepræsentanterne i MED-forvaltningsudvalgene, således at man undgår parallelsystemer og får en fælles baglandsstruktur.

Eksempel 4

Der er etableret et formaliseret samarbejde, bestående af faglige foreninger/klubber af kommunale arbejdere og funktionærer i kommunen.

Formålet er ved samarbejde at fremme og varetage fælles interesser. Indholdet af de "fælles interesser" defineres løbende.

Øverste myndighed er en generalforsamling.

Til generalforsamlingen vælger de tilsluttede foreninger/klubber repræsentanter i forhold til medlemstal.

Generalforsamlingen vælger blandt formændene for de tilsluttede foreninger/klubber et forretningsudvalg på 7 medlemmer. Der kan højst vælges 1 forretningsudvalgsmedlem pr. forening.

Formand og kasserer vælges særskilt.

Forretningsudvalget konstituerer sig med næstformand og sekretær.

Forretningsudvalget afholder ordinært møde mindst 1 gang i kvartalet.

I fornødent omfang indkalder formanden/forretningsudvalget formændene for de tilsluttede foreninger/klubber.

Bilag 3 KTO's skrivelse af 19.01.1996 om:

Etablering af (amts)kommunale samarbejdsorganer/forhandlingsudvalg

KTO har i en lang række tilfælde kunnet konstatere et behov for, at organisationerne lokalt i (amts)kommunerne koordinerer eller i fællesskab udøver en lokal aftale- og forhandlingsret om emner, som vedrører mere end een organisation. I nogle tilfælde vil der endda være en forpligtelse hertil.

Dette behov kan bl.a. opstå i forbindelse med den lokale udfyldning af KTO's rammeaftaler og ved specielle aftale- og overenskomstsspørgsmål, som omfatter mere end enkeltorganisationer.

Herudover kan der være et generelt behov for, at organisationerne lokalt samarbejder om overordnede emner af betydning for samtlige ansatte i en (amts)-kommune.

Udviklingen med, at stadigt flere forhandlingsopgaver decentraliseres via indgåelse af rammeaftaler, indebærer, at organisationerne også på det lokale plan må overveje, hvordan man bliver i stand til at etablere et fælles modspil til de lokale arbejdsgivere. Alternativet vil let kunne være en udhuling af aftaleretten.

Fra KTO's side gives derfor i det følgende en vejledning om hvilke funktioner, man lokalt bør overveje i forbindelse med en eventuel beslutning om at etablere et (amts)kommunalt samarbejdsorgan/forhandlingsudvalg, samt nogle principper for sammensætningen.

(Som bilag var vedlagt en gennemgang af hvilke områder, man lokalt bør inddrage i overvejelserne. Dette bilag er ikke vedlagt, idet det erstattes af gennemgangen af rammeaftalen i bilag 1).

I de lokale overvejelser bør indgå, om man allerede på nuværende tidspunkt skal tage initiativ til at etablere de (amts)kommunale forhandlingsudvalg, som lokalt skal forhandle en ny aftale om medbestemmelse, når der er indgået en central rammeaftale herom. Ved tidsmæssigt at fremskynde dannelsen af disse forhandlingsudvalg, vil organisationerne tillige kunne få løst de opgaver vedrørende løn- og personalepolitik, som man på det lokale plan vurderer til at kræve en fælles repræsentation/koordination i forhold til den enkelte (amts)kommune.

Forhandlingsudvalgene, evt. underudvalg samt den baglandsstruktur, man måtte vælge (jf. side 3), kan samtidig afløse de forhandlingsudvalg og medarbejderråd, der måtte være nedsat i henhold til den tidligere fratrædelsesaftale.

Lokale forhandlingsudvalgs funktioner

Lokale forhandlingsudvalg sammensættes på grundlag af tre valggrupper med tilhørsforhold til henholdsvis LO, FTF og AC. Beslutninger i det enkelte forhandlingsudvalg forudsætter enighed mellem valggrupperne.

Forhandlingsudvalgene har kun kompetence vedr. aftale- og overenskomstspørgsmål, som omfatter mere end en enkelt organisation, og de kan kun tillægges opgaver med at udfylde organisationernes interessevaretagelse, som ikke tilsidesætter den enkelte organisations selvstændige forhandlingsret.

Bilag 3, side 3

Under respekt af den enkelte organisations forhandlingsret kan der - jf. vedlagte bilag - umiddelbart peges på følgende opgaver for de (amts)kommunale forhandlingsudvalg:

- opgaver vedr. udfyldning af KTO's rammeaftaler. Dette gælder i tilfælde, hvor der mellem valggrupperne er enighed om at søge en fælles løsning,
- opgaven med at forhandle om og tage stilling til et evt. nyt medbestemmelsessystem, og
- opgaver i forbindelse med udvælgelse og ledelse af lokale personalepolitiske projekter.

Principper vedr. sammensætning af lokale forhandlingsudvalg

Ved nedsættelsen af de lokale forhandlingsudvalg bør indgå følgende overordnede principper for forhandlingsudvalgenes sammensætning og funktion:

Såvel tillidsrepræsentanter som andre (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation er valgbare. KTO anbefaler i den forbindelse, at de (lokale) repræsentanter, der vælges til samarbejdsorganet/forhandlingsudvalget, er personer, der normalt forhandler løn- og ansættelsesvilkår med (amts)kommunen.

Det bemærkes at man - afhængigt af lokale forhold og ønsker - kan etablere et samarbejdsorgan/forhandlingsudvalg, der til konkrete opgaver vil kunne nedsætte særlige forhandlingsudvalg/underudvalg. Det skal i den forbindelse understreges, at det lokale samarbejde bør være fleksibelt, overskueligt og i god overensstemmelse med de lokale forhold. Det må således ikke tilside sætte allerede eksisterende samarbejde.

Bilag 3, side 4

Forhandlingsudvalgenes størrelse og sammensætning afgøres lokalt med udgangspunkt i følgende nøgle:

Antal repræsentanter i alt	DKK	FTF-K	AC
3	1	1	1
4	2	1	1
5	2	2	1
6	3	2	1
7	3	3	1
8	4	3	1

Nøglen kan fraviges i (amts)kommuner, hvor personalesammensætningen berettiger hertil. I tilfælde af uenighed om forhandlingsudvalgets størrelse og fordeling på hovedorganisationsområder, træffer KTO's forhandlingsudvalg endelig afgørelse.

Det overlades til hver valggruppe at aftale sine egne spilleregler for samarbejdet. Valgene skal således finde sted separat inden for hver af valggrupperne.

I tilfælde af uenighed om valget indenfor den enkelte valggruppe, træffer de pågældende valggruppe-organisationer endelig afgørelse.

Den enkelte organisation fastlægger selv kompetencen for de lokale repræsentanter.

Det bør sikres, at forhandlingsudvalget har bred dækning hos det lokale bagland.

Bilag 3, side 5

Om forhandlingsudvalgets relationer til det (lokale) bagland kan der overvejes tre modeller:

1. I konsekvens af valggruppestrukturen refererer hver valggruppes repræsentanter hver for sig tilbage til de respektive valggrupper.
2. Der etableres et forum, bestående af fx 20 (lokale) repræsentanter, fordelt mellem de tre valggrupper. Dette forum kan have til opgave at udarbejde forhandlingsoplæg og tage stilling til de resultater, forhandlingsudvalget opnår.
3. Repræsentanter for samtlige organisationer indkaldes til stormøde med passende mellemrum.

Behovene for en fælles lokal repræsentation/koordinering

I bilag er opregnet hvilke behov for en fælles repræsentation/koordinering, der kan/bør løses af et (amts-)kommunalt samarbejdsorgan/forhandlingsudvalg. Det fremgår heraf hvilke opgaver, der er en lokal forpligtelse til et samarbejde om, og hvilke opgaver det i øvrigt kan være hensigtsmæssigt at varetage via et lokalt samarbejde. (Bilaget er ikke vedlagt. I stedet henvises til bilag 1 i denne pjece).

