

Orientering om KTO-forliget 2002

Den 21. marts 2002 har forligsmanden på baggrund af forhandlinger mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere udarbejdet et mæglingsforslag til et KTO-forlig vedrørende de generelle vilkår for fornyelse af aftaler og overenskomster pr. 1. april 2002. Mæglingsforslaget indgår som forligsmandens forslag til mægling vedrørende de generelle vilkår.

Mæglingsforslaget til KTO-forliget omfatter en 3-årig periode.

De væsentligste resultater i mæglingsforslaget til KTO-forliget er:

- at generelle lønstigninger på 5,55% indebærer en reallønsfremgang for samtlige ansatte,
- at den 6. ferieuge gennemføres,
- at der er afsat lønpuljer med mange midler til pensionsforbedringer,
- at der sker en ekstraordinær regulering af tjenestemandspensionerne
- at der gennemføres pensionsforbedringer med det sigte at gøre alle løndelevende pensionsgivende,
- at timelønnedes vilkår forbedres, og
- at der for acontoløn og ”skal”-tillæg indføres en opmandsmodel. Det sikrer aftalere retten i ny løn.

Derudover indføres rettigheder og forbedringer i flere KTO-rammeaftaler, bl.a. at der:

- opstilles og følges op på udviklingsmål for den enkelte eller for grupper af medarbejdere, herunder ledere, med henblik på at fremme kompetenceudviklingen,
- er ret til fuld pensionsindbetaling i seniorstillinger,
- er ret til forhandlingsfrister på 6 uger i ny løn,
- er krav om, at den enkelte medarbejder skal have vurderet sine lønforhold ved den årlige lønforhandling, og at der
- sikres tid til og mulighed for funktionsløn for TR-arbejde.

Mæglingsforslaget til KTO-forliget opfylder dermed KTO-repræsentantskabs formål om, at KTO skal søge

- at skabe bedre vilkår for de lokale forhandlinger,
- at skabe mere attraktive arbejdspladser i kommuner og amter, der også fremmer fastholdelse og rekruttering, og
- at understøtte et bedre arbejdsmiljø.

I det følgende gennemgås de væsentligste elementer i mæglingsforslaget til KTO-forliget:

Den samlede "ramme" for forligsskitsen

Det samlede forlig excl. udmøntninger fra reguleringsordningen udgør en varig merudgift i den (amts)kommunale sektor på 6,61 % af den samlede lønsum. De 6,61 % kaldes populært for "rammen". I det første år udgør rammen 0,03 %, i det andet år 3,48 %, og i det tredje år 3,10 %.

Herudover udmønter reguleringsordningen 1,21 % pr. 1. april 2002. Pr. 1. april 2003 og pr. 1. april 2004 forventes reguleringsordningen at udmønte henholdsvis 1,43 % og 0,02 %.

Økonomien i mæglingforslaget til KTO-forliget kan opgøres således:

	1. år	2. år	3. år	I alt
Rammen	0,03 %	3,48 %	3,10 %	6,61 %
Reguleringsordningen	1,21 %	1,43 % *)	0,02 % *)	2,66 %
Samlet aftaleresultat	1,24 %	4,91 %	3,12 %	9,27 %

*) Skønnet tal

1. Generelle lønstigninger

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden er på 5,55 %, som udmøntes således:

- 0,99 % pr. 1. april 2002
- 1,36 % pr. 1. april 2003 *)
- 0,50 % pr. 1. august 2003
- 0,38 % pr. 1. oktober 2003
- 0,90 % pr. 1. april 2004
- 1,00 % pr. 1. august 2004
- 0,42 % pr. 1. oktober 2004

*) Heraf udgør 0,16 % et skøn (fra reguleringsordningen).

Det kan oplyses, at Det Økonomiske Råd i "Dansk økonomi, efterår 2001" skønner, at forbrugerprisindekset vil stige 1,6% i 2002, 1,5% i 2003 og 2,0% i 2004, det vil sige i alt 5,1% i aftaleperioden.

De generelle lønstigninger alene medfører således en reallønsforbedring for alle ansatte, såfremt inflationsskønnet på 5,1 % holder.

Den pensionsgivende løn forhøjes tilsvarende. Med virkning fra samme tidspunkter som ovenfor forhøjes den pensionsgivende løn yderligere med det beløb, der fremkommer ved fastfrysning af områdetillæggene, jf. punkt 8 om pension.

Herudover foretages følgende ændringer i løntrinsskalaen:

Løntrin 9 forhøjes med 1.500 kr. årligt.
Løntrin 51 forhøjes med 9.000 kr. årligt.
Løntrin 52 forhøjes med 14.000 kr. årligt.
Løntrin 53 forhøjes med 19.000 kr. årligt.
Løntrin 54 forhøjes med 25.000 kr. årligt.
Løntrin 55 forhøjes med 30.000 kr. årligt.

Forbedringer er anført i 1. oktober 2001-niveau.

2. Reguleringsordningen

Der er aftalt udmøntninger af reguleringsordningen pr. 1. april 2002, 1. april 2003 og 1. april 2004, som anvendes således:

	1. april 2002	1. april 2003	1. april 2004
Generelle lønstigninger	0,96 %	0,16 %	
Forlodsfinansiering af ny løndannelse	0,25 %	1,22 %	0,02 %
Andet *)		0,05 %	

*) Omfatter udmøntning af gennemsnitsløngaranti fra OK-99, forbedringer i socialt kapital og forhøjelse af AKUT-midler.

Udmøntningerne i 2003 og 2004 er skønnede tal.

Ved OK-99 blev det aftalt, at effekten af, at en feriefri dag finansieres med 0,2%, skulle neutraliseres ved den førstkomende ekstraordinære regulering efter 1. april 2001. Dette er sket i reguleringsordningen pr. 1. april 2002.

3. Yderligere 2 feriefridage pr. år samt forbedring af ferieaftalen mv.

De 3 feriefridage, der blev aftalt ved OK-99, suppleres nu med yderligere 2 feriedage, således at medarbejderne opnår i alt 5 ekstra feriedage.

Den ene nye feriedag påbegyndes optjent i kalenderåret 2002 og kan afvikles fra 1. maj 2003, mens den anden nye feriedag påbegyndes optjent i kalenderåret 2003 til afvikling fra 1. maj 2004.

Dagene skal fortsat placeres efter medarbejdernes ønske med mindre arbejdets udførelse hindrer dette. Ligeledes er der fortsat mulighed for udbetaling af godtgørelse i stedet for at afvikle frihed. Godtgørelsen er forbedret og beregnes fremover på samme grundlag som feriegodtgørelse, og godtgørelsen udgør 0,5 % pr. dag.

Aftalen om feriefridage ophæves og indarbejdes i ferieaftalen. Dette betyder blandt andet, at også timelønnede får udvidet deres ferie med 5 dage, samt for disse dage får beregnet en godtgørelse på 0,5 % pr. dag.

Månedslønnede kan overføre ferie, bortset fra 4 uger, til det efterfølgende ferieår.

4. Midler til gennemførelse af tværgående og specielle krav

Der er i alt afsat 1% til puljer med følgende formål:

Puljer	
Hovedorganisationspulje	0,45%
Tværgående projekter	0,47%
Afbalanceringspulje	0,08%

Hovedorganisationspuljen og afbalanceringspuljen er anvendt i forbindelse med de specielle forhandlinger. De tværgående projekter består af 3 hovedelementer: Særydelser (jf. punkt 5), pensionsprojekter (jf. punkt 8), og chefprojekt (jf. punkt 17).

Puljerne, der har indgået i de specielle forhandlinger, er afsat med virkning pr. 1. april 2003.

Desuden er afsat 0,05% til finansiering af andre formål, heraf 0,01 % til rammeaftalen om socialt kapital, 0,03% til opfyldelse af løngarantien i ny løn og 0,01% til forhøjelse af AKUT-bidraget.

5. Forbedring af særydelser mv.

Følgende forbedringer er aftalt:

I alle overenskomster og aftaler, hvor der for arbejde i aften/natperioden findes bestemmelser om opsparing af 2 timers frihed for 37 timers arbejde, ændres reglen til 3 timers frihed for 37 timers arbejde. Timerne vil også kunne udbetales under hensyntagen til den enkelte og arbejdskraftsituationen.

Til fordeling af arbejdstidsbestemte særydelser er afsat tre puljer:

- I stedet for forhøjelse med den generelle procentregulering afsættes en pulje på 5,55 % (svarende til værdien af de generelle lønstigninger). Puljen fordeles efter aftale mellem overenskomstparterne.
- En anden pulje udgør 3,72 % (svarende til værdien af samtlige elementer i KTO-forliget, eksklusiv de generelle lønstigninger: $9,27 \% - 5,55 \% = 3,72 \%$). Den anvendes til særydelsesstigninger efter aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere. Som noget nyt indgår tillige værdien af forlodsfinansiering til ny løn i puljen.

- Der afsættes herudover en tredje pulje på 38 mio. kr., der anvendes efter aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere til særligt belastede døgnområder.

Det er aftalt, at lønsummen for arbejdsbestemte tillæg forhøjes med 6,61 % (svarende til den samlede økonomiske ramme i KTO-aftalen, eksklusiv reguleringsordningens udmøntning). Anvendelsen aftales mellem overenskomstens parter.

Det forudsættes, at der foretages den fornødne koordinering af tillæg, der ydes til grupper, der arbejder på samme arbejdsplads.

6. Forbedring af vilkår for ny løndannelse mv.

Der er i aftalen om ny løndannelse indført en opmandsmodel, der sikrer aftaleretten i ny løn, og modvirker énsidig lønfastsættelse fra arbejdsgiverne. Der indføres et paritetisk sammensat nævn, der kan forelægges sager om acontoløn eller om sager vedrørende ”skal”-tillæg. Kan der ikke opnås enighed i det paritetiske nævn, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet og at træffe endelig afgørelse ved uenighed.

Med henblik på at understøtte det lokale forhandlingssystem er det aftalt, at såfremt der ikke lokalt aftales andre forhandlingsfrister, så skal der afholdes en lønforhandling senest 6 uger efter modtagelsen af en forhandlingsbegæring.

Endvidere indgår det i mæglingsforslaget, at med mindre andet aftales lokalt, skal der forhandles én gang årligt, såfremt der fremsættes lønkrav.

Desuden skal lønforholdene for hver enkelt ansat fremover vurderes i forbindelse med den årlige lønforhandling.

Endelig er der enighed om, at det er vigtigt, at de lokale parter understøtter udviklingen af ny løndannelse i amter og kommuner. Parterne har i et fælles bilag til aftalen om ny løndannelse præciseret, hvilke lønelementer, der indgår i det lokale økonomiske råderum til ny løndannelse. Det fremgår, at forlodsfinansieringen kun er én blandt flere lønelementer i det lokale økonomiske råderum. Desuden fremgår det, at medarbejdernes indflydelse på rammen for det lokale økonomiske råderum blandt andet vil kunne foregå via det årlige møde mellem Hovedudvalget/HSU og (amts)kommunens politiske ledelse om budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Der er afsat 0,25 % pr. 1. april 2002, 1,22 % pr. 1. april 2003 og 0,40 % pr. 1. april 2004 til forlodsfinansiering.

Med henblik på at styrke de lokale forhandlinger er parterne enige om at udbygge bestemmelserne om lønstatistik i aftalen om ny løndannelse. Bestemmelsen indebærer, at (amts)kommunen blandt andet skal fremlægge lønstatistikken kønsopdelt, og at grænsen for at vise den enkelte personalekategori i en statistik nedsættes fra 10 til 5 fuldtidsbeskæftigede. Aftalen giver hermed øget mulighed for at vurdere lønudviklingen mellem mænd og kvinder, samt mindre organisationer bedre adgang til statistiske oplysninger.

Det er aftalt, at funktions- og kvalifikationsløntillæg i ny løn fremover er pensionsgivende for overenskomstansatte.

For tjenestemænd er decentralt aftalte funktions- og kvalifikationsløntillæg efter den 31. maj 2002 pensionsgivende, hvis de årligt udgør mere end 4.000 kr. Der er desuden etableret mulighed for, at tillæg indregnes i tjenestemandspensionen, hvis tjenestemanden maksimalt er aflønnet efter løntrin 47. Endelig optages i perioden en drøftelse af spørgsmålet om at gøre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg pensionsgivende.

Der er enighed om, at der i reguleringen af løngarantien indgår 72% af forlodsfinansieringen til ny løn udover den generelle lønstigningsprocent. Endvidere indregnes som hidtil de enkelte gruppers puljemidler.

Parterne er enige om en ændring af regnereglerne, der gælder ved de centrale omklassificeringer. De såkaldte afledte effekter nedsættes fra 60% til 40% (ved grundlønforbedringer uden fuldt gennemslag), og fra 30% til 20% (ved garantiløn, samt ved forkortelse af lønforløb).

For grupper, der ikke er overgået til ny løndannelse, sker overgangen på samme vilkår som ved OK-97 og OK-99.

7. Tværgående ligelønsprojekt mv.

I mæglingsforslaget til KTO-forliget ligger følgende:

- At der i overenskomstperioden skal gennemføres et projekt, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den (amts)kommunale sektor.
- At fokus på ligeløn i ny løn skærpes.
- At den aftalte lønstatistik også skal kønsopdeles.
- At der i overenskomstperioden skal udarbejdes en pjece om, hvad de lokale parter skal tage højde for, såfremt de ønsker at anvende jobvurderingssystemer som en del af forhandlingsgrundlaget i relation til ligelønsaspektet.

8. Forbedring af pensionsvilkårene for tjenestemænd og overenskomstansatte

Der er aftalt en lang række pensionsforbedringer for i alt ca. 0,42%.

- Den ved OK-99 nyetablerede arbejdsmarkedspension, ”minipensionsordningen”, på samlet 2,4% forhøjes til samlet 7,5%. Ordningen omfatter ansatte på 21 år eller derover med mindst 1 års beskæftigelse og mindst 8 timers ugentlig arbejdstid, og som ikke opfylder karensbestemmelserne i de fuldt udbyggede pensionsordninger.

- Siden OK-97 er et provenu ved fastfrysning af områdetillæg blevet anvendt til at hæve den pensionsgivende løn. Denne model fortsætter. Der er ved OK-02 afsat 50 mio. kr. til yderligere forbedring af den pensionsgivende del af grundsatsen for løntrinslønnen således, at grundsatsen i perioden bliver fuldt pensionsgivende. Derefter gøres alle områdetillæggene på sigt pensionsgivende.
- Afsættelse af midler til pensionsprojekter, som aftales ved de specielle forhandlinger, fx til forhøjelse af pensionsbidrag.
- Funktions- og kvalifikationsløntillæg, der aftales efter den 1. juni 2002, er pensionsgivende for overenskomstansatte.
- Der foretages en teknisk sammenlægning af eget- og arbejdsgiverbidraget samt en omlægning til et samlet bidrag og af beregningsmetoden. 1/3 af den indbetalte pension skal fortsat defineres som medarbejderens eget bidrag til pensionsordningen – også på lønsedlen.
- Karensbestemmelsen i den fælleskommunale gruppelivsordning forbedres for midlertidigt beskæftigede (fra 9 til 6 måneder).
- Uden for rammen reguleres tjenestemandspensionerne ekstraordinært pr. 1. april 2003 med 1% udover med de generelle lønstigninger.
- For tjenestemænd er decentralt aftalte funktions- og kvalifikationsløntillæg, der aftales efter 31. maj 2002, pensionsgivende, hvis tillæggene årligt udgør mere end 4.000 kr. årligt. De er pensionsgivende efter en af følgende muligheder, der aftales mellem parterne:
 - Oprykning til et løntrin,
 - For tjenestemænd, der maksimalt aflønnes efter løntrin 47, indregnes varige tillæg i tjenestemandspensionen til nærmest liggende løntrin, eller
 - Oprettelse af supplerende pensionsordning.

9. Forbedring af tillidsrepræsentanternes vilkår, herunder forhøjelse af AKUT-bidraget

Protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse er blevet forbedret.

Protokollatet indeholder nu en bestemmelse om, at (amts)kommunen i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal indgå aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver. Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), så det sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.

- At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer), der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, fx i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – fx IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

TR har også ret til at få alle relevante oplysninger vedrørende løn- og arbejdsvilkår for de medarbejdere, vedkommende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Herudover er der indført en helt ny mulighed for, at man lokalt kan indgå TR-aftaler, der erstatter de centrale regler. I forhandlingen kan indgå løn, tid, fysiske vilkår, antal, suppleanternes TR-beskyttelse, kompetence, uddannelsesmuligheder og økonomiske incitamenter. Det vil således være muligt for de lokale parter at lade næsten alle elementer i de centrale TR-regler indgå i forhandlingen, dog ikke TR-beskyttelsen mod afsked.

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

Desuden er der nu (som bilag til aftalen om ny løndannelse) indført hjemmel til, at der udover kvalifikationsløn også kan aftales funktionsløn til tillidsrepræsentanter.

Endvidere reguleres AKUT-bidraget pr. 1. april 2003 fra 24,1 øre til 24,9 øre. Herudover forhøjes bidraget pr. 1. april 2003 med 1 øre til 25,9 øre. Endelig reguleres bidraget pr. 1. april 2004 fra 25,9 øre til 26,7 øre. Tilsvarende reguleres og forhøjes UT-midlerne på Københavns og Frederiksbergs områder.

Parterne er desuden enige om at gennemføre en undersøgelse af AKUT-systemet i overenskomstperioden.

10. Forbedring af aftalen om graviditet, barsel mv.

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager erstattes af aftalen om fravær af familiemæssige årsager. Aftalen er blevet forenklet og på enkelte områder forbedret.

Det er aftalt, at en ansat ved adoption har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at adoptionssøgende skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet.

Desuden er det aftalt, at ansatte med børn med handicap har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste efter §29 i lov om social service. Retten er dog begrænset til tjenestefrihed til 1 år pr. barn.

11. Forbedring af aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling

Den nuværende ”Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling” erstattes af ”Aftale om kompetenceudvikling”.

Den nye aftale fokuserer på den enkelte medarbejders og leders kompetenceudvikling.

Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling til gavn for den enkelte medarbejder og arbejdspladsen som helhed. For at kunne opfylde formålet er bl.a. følgende aftalt:

- At der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
- At der mindst hvert andet år følges op på udviklingsmålene.
- En årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.
- At der på arbejdspladsen foretages en strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

12. Forbedring af senioraftalen

Der er indgået en ny rammeaftale om seniorpolitik, som betyder, at mulighederne vedrørende seniorordninger og fratrædelsesordninger bliver ens uanset titel, og uanset om der er tale om tjenestemænd eller overenskomstansatte. For medarbejdere i seniorstillinger kan der konkret aftales hel eller delvis kompensation for en eventuel lønnedgang.

Med henblik på at etablere et øget incitament for seniorer til at blive på det (amts)kommunale arbejdsmarked, er det aftalt:

- At alle, der overgår til en seniorstilling, har ret til at bibeholde tjenestemandspension/overenskomstmæssigt pensionsbidrag efter den hidtidige løn.
- At der til ansatte i seniorordninger, og som først fratræder, når de er 62 år eller mere, kan aftales en fastholdelsesbonus.
- At de særlige regler for førtidspensionsfradrag for tjenestemænd i generationsskifteordninger eller fratrædelsesordninger ændres til en hjemmelsbestemmelse, hvorefter parterne kan aftale, om det generelle førtidspensionsfradrag skal reduceres eller helt bortfalde.

13. Forbedring af aftalen om socialt kapital

Der er indgået aftale om, at pension for overenskomstansatte i aftalebaserede job på særlige

vilkår og fleksjob beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad. Retten gælder for allerede ansatte medarbejdere, der overgår til ansættelse i aftalebaserede job og fleksjob efter den 1. april 2002.

Parterne vil endvidere undersøge mulighederne for, at personer ved ansættelse i fleksjob fremover efter eget valg kan forblive i den hidtidige pensionskasse.

14. Forbedring af protokollat vedrørende udlicitering

I udliciteringsprotokollatets indsættes en bemærkning, der præciserer parternes hensigt med, at medarbejderne i god tid skal inddrages i forbindelse med udbud, udlicitering og omstilling.

15. Forbedring af åremålsaftalerne

Aftalerne justeres på følgende punkter:

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

16. Aftaleimplementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Parterne har aftaleimplementeret EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse.

Rammeaftalen indebærer, at tidsbegrænset ansatte med ansættelse over 1 måned får forholdsmæssige rettigheder, fx fuld løn under sygdom/pensionsrettigheder mv. svarende til fastansatte.

Endvidere implementerer KTO's rammeaftale EU-direktivets bestemmelser om misbrug ved at angive i rammeaftalen, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde fornyelse af kontrakter om tidsbegrænset ansættelse. Supplerende objektive omstændigheder kan angives i de enkelte overenskomster.

Det følger af punkt 19, at månedslønnede ikke-tjenestemænd opnår funktionærrettigheder. Det betyder, at de begrænsninger, der følger af funktionærlovens praksis vedrørende for-

længelser, også vil omfatte tidsbegrænset ansatte på månedsløn.

For tilkaldevikarer gælder særlige vilkår og pensionsrettigheder, herunder ret til pension, hvis pågældende i tidligere beskæftigelse har optjent pensionsret. Desuden omfattes time-lønnede vikarer af en pensionsordning, hvis de arbejder 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger indenfor en 8-årsperiode.

17. Forbedring af cheflønninger

Der afsættes i alt ca. 0,02% til en pulje til chefer, hvoraf en væsentlig del anvendes til forhøjelse af satserne på løntrin 51-55, (jf. i øvrigt punkt 1).

18. Virksomhedsoverenskomst

Der indgås en rammeaftale om virksomhedsoverenskomster. Rammeaftalens formål er:

- at åbne mulighed for at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område, og
- at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsens ønsker og behov.

Rammeaftalen indebærer, at en række centralt aftalte bestemmelser i KTO-aftaler og i overenskomster kan fraviges i en virksomhedsoverenskomst. Virksomhedsoverenskomsten kan opsiges til ophør med 6 måneders varsel, hvorefter de lokale parter overgår til de centralt aftalte regler.

Parterne er enige om at arbejde videre med de til rammeaftalen knyttede bilag 1, 2 og 3, der nærmere beskriver muligheder for fravigelse mv.

19. Ansættelsesvilkårsaftale – forbedringer for månedslønnede

Der indgås et protokollat om generelle ansættelsesvilkår mv. med udgangspunkt i alle KTO-aftalerne og med det formål, at der i de enkelte overenskomster henvises til protokollatet.

Det er samtidig, som en generel ordning aftalt, at alle månedslønnede, bortset fra tjenestemænd og elever, i amter og kommuner omfattes af vilkår efter funktionærloven.

Herudover er der indgået en ny aftale om ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der

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

Desuden har ansatte, der følger en udsendt ægtefælle eller samlever til tjeneste i udlandet eller Grønland ligeledes ret til tjenestefrihed uden løn.

20. Forbedring af aftale om midlertidig tjeneste i højere stillinger (funktion)

Som følge af ny løndannelse er aftalen blevet ændret. Det er nu muligt for de lokale parter at aftale en funktionsløn for ansatte, der pålægges at gøre tjeneste i en højere stilling. For overenskomstansatte er funktionslønnen pensionsgivende.

Såfremt de lokale parter ikke kan blive enige, er der fastsat centrale tilbagefaldsregler, som i forenklet form stort set svarer til de hidtidige bestemmelser.

21. Aftale om beskæftigelsesanciennitet

Den nuværende aftale om lønanciennitet erstattes af en redaktionelt tilrettet aftale om beskæftigelsesanciennitet, der er målrettet ansatte på ny løn.

22. Forbedring af retstvistaftalen

Der er aftalt en forbedring af aftalen ved, at der indføres en handlepligt i forbindelse med modtagelse af en begæring om et mæglingmøde mellem KTO og de(n) (amts)kommunale arbejdsgiverpart(er). Inden en frist på 14 arbejdsdage fra modtagelsen skal modtageren således tage initiativ til fastlæggelse af mæglingmødet.

Aftalen forbedres ligeledes ved, at der efter modtagelse af klageskrift snarest muligt skal indgås aftale om frister for udveksling af yderligere processkrifter, samt når svarskrift er afleveret et tidspunkt for voldgiftssagens forventede berømmelse.

Parterne er endvidere enige om at overveje følgende:

- En præcisering i de enkelte rammeaftaler om, og i hvilket omfang retstvistaftalen finder anvendelse for den pågældende aftale og decentrale aftaler indgået med hjemmel i rammeaftalen
- En hjemmel i retstvistaftalen til, at det mellem overenskomstens parter kan aftales, at tvister om fortolkning af lokale aftaler indgået i henhold til en KTO-rammeaftale kan afgøres ved lokal mægling og voldgift.

23. Udviklingsmæssige aktiviteter – nye indsatsområder

Uden puljebelastning anvendes uændret 0,031% af lønsummen.

Fokusområderne i aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område er blandt andet: Ny løn, lederudvikling, ligeløn, kompetenceudvikling og forbedring af de fælles uddannelser.

24. Forbeholdskrav

I mæglingforslaget er der en række forbeholdskrav, som omfatter følgende:

- Statstjenestemænds pension,
- Eventuelle lovændringer vedr. dagpengeloven, ligebehandlingsloven og lov om børnepasning,
- Forebyggelse og håndtering af sager om mobning og seksuel chikane,
- Eventuel hjemmel til, at den særlige pensionsopsparing kan indbetales til den overenskomstbaserede pensionsordning,
- Eventuelle ændringer i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn for arbejde i hjemmet.

25. Frigivelse af lønstigninger

De generelle lønstigninger frigives, når Forligsmanden har konstateret, at det fremsatte mæglingforslag er vedtaget.

Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives pr. 1. april 2003, medmindre andet aftales mellem overenskomstens/aftalens parter.

Udbetaling af en frigivet lønstigning foretages i forbindelse med den tidligst mulige ordinære lønudbetaling for pågældende personalegruppe.

Økonomisk oversigt:

	1. år	2. år	3. år	I alt
Generelle lønstigninger	0,99 %	2,24 %	2,32 %	5,55 %
Feriefridage		0,40 %	0,40 %	0,80 %
Puljer (incl. andet)		1,05 %		1,05 %
Forlodsfinansiering	0,25 %	1,22 %	0,40 %	1,87 %
Samlet aftaleresultat *)				9,27 %

*) Heraf udmøntes skønsmæssigt fra reguleringsordningen i 2. år 1,43 % og 0,02 % i 3. år.