

Arbejdsmarkedsudvalget
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

J.nr.: 1.06.08-12
HW/HKB
Lokalnr.: 204
18. april 2002

**Vedr.: Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet –
konsekvenser for tjenestemandsansatte**

Indledning og generelle bemærkninger

KTO er et forhandlingsfællesskab for alle ansatte i amter og kommuner. Det er KTO's formål at optræde fælles i forhandlinger om generelle løn og ansættelsesvilkår for kommunalt ansatte tilsluttet KTO. KTO har 65 medlemsorganisationer og repræsenterer ca. 640.000 ansatte i amter og kommuner, hvoraf tjenestemænd udgør ca. 13 %.

KTO har i forbindelse med fremsættelsen af lovforslaget afgivet bemærkninger til lovforslaget, hvori KTO har præciseret, at:

"KTO tager afstand fra, at der med lovforslaget lægges op til en regulering af arbejdsmarkedet, der som hidtil og i overensstemmelse med den danske aftalemodel, primært er blevet reguleret ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter". Desuden har KTO peget på, at der på KTO-området generelt er adgang til aftaler om deltid. En lovregulering om deltid er derfor både et indgreb i aftalesystemet og en unødvendighed på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

KTO har sammen med de (amts)kommunale arbejdsgivere i 1999 aftaleimplementeret EU's direktiv om deltid, hvori parterne er *"enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse"*.

Aftalen lægger således op til, at der i de enkelte overenskomster inden for KTO-området gives mulighed for, at den enkelte ansatte på baggrund af et konkret behov og ønske efter anmodning kan opnå deltidsbeskæftigelse. KTO skal i den forbindelse desuden henlede opmærksomheden på KTO's aftaler om seniorpolitik og socialt kapitel, som giver ansatte

i målgruppen mulighed for at arbejde i deltidsstillinger, hvis den enkelte ansatte ønsker dette, og arbejdsgiveren i øvrigt er indstillet herpå.

Med lovforslaget, som regeringen har præsenteret som en del af ”frihedspakken” til de danske lønmodtagere, indsnævrer regeringen frihedsgraderne for den enkelte lønmodtager, idet lovforslaget giver arbejdsgiverne øget mulighed for at ”pålægge” den ansatte deltidsbeskæftigelse.

Af bemærkningerne fremgår således: *”Hvis lønmodtagerens ønske om at arbejde på deltid harmonerer med hensynet til virksomhedens drift, er det ikke rimeligt, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst hindrer arbejdsgiveren i at følge lønmodtagerens ønske. For at sikre lønmodtagerne muligheden for at kunne arbejde deltid, hvis lønmodtageren ønsker dette, har regeringen fundet det nødvendigt at fremsætte dette lovforslag”.*

Men realiteten er, at denne frihedsgrad, som allerede generelt findes på KTO-området, tilegnes arbejdsgiverne i form af en øget ”frihed” til bl.a. at pålægge deltid i forbindelse med en nyansættelse i forhold til i dag, med den konsekvens, at lønmodtagernes frihed tilsvarende begrænses. Lovforslaget rykker således ved hele den balance, der er opnået mellem lønmodtagersiden og arbejdsgiversiden i overenskomsterne til ugunst for lønmodtagersiden.

Særligt om tjenestemænd

KTO vil med denne henvendelse særligt rette opmærksomheden på lovforslagets konsekvenser for de tjenestemandsansattes vilkår. For så vidt angår de overenskomstansattes vilkår henvises til bemærkningerne i KTO’s hørings svar samt svarene fra hovedorganisationerne og de enkelte medlemsorganisationer.

Tjenestemandsreglerne på det (amts)kommunale arbejdsmarked er indeholdt i selvstændige regulativer/vedtægter gældende for hvert af de 4 arbejdsgiverområder i KTO: Kommunerne (KL), amterne (Amtsrådsforeningen), Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune. Tjenestemandsregulativernes bestemmelser er i store træk harmoniseret med reglerne i tjenestemandsløven.

I nedenstående gives 4 eksempler på, at lovforslaget indsnævrer den enkelte tjenestemand frihedsgrader i forhold til gældende regler:

1. Ingen frihed for tjenestemanden, men mulighed for arbejdsgiveren til at opslå tjenestemandstillinger på deltid

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at *”lovforslaget sikrer, at hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid er ugyldige. Det kan fx være bestemmelser om, at der ikke er mulighed for at arbejde på deltid, at arbejdsgiveren ikke må opslå deltidsstillinger, eller at kun nyansatte kan ansættes på deltid”.*

Af KL’s vejledende retningslinjer for deltidsbeskæftigelse af tjenestemænd (tilsvarende retningslinjer findes på de øvrige arbejdsgiverområder) er det præciseret, at tjenestemandstillinger principielt er fuldtidsstillinger. En sådan præcisering er i henhold

til lovforslaget ikke længere gyldig, uagtet at der ved nyansættelser kan indgås aftale om deltidsbeskæftigelse med virkning fra ansættelsens start.

Reglerne om, at tjenestemandstillinger som hovedregel opslås på fuld tid – men således at der til enhver tid kan aftales deltidsansættelse, såfremt tjenesten tillader det – betyder, at ingen arbejdsgiver kan tvinge tjenestemanden til deltidsansættelse. Med lovforslaget får arbejdsgiveren denne mulighed, idet arbejdsgiveren får en ubetinget ret til at opslå en deltidsstilling.

2. Deltidsstillinger afskærer tjenestemanden fra at søge sine forsørgelsesmuligheder udvidet

Reglen om fuldtidsbeskæftigelse hænger sammen med tjenstemandsregulativernes bestemmelse om, at ingen samtidigt kan være ansat i mere end én tjenestemandstilling. Lovforslaget vil derfor også få som konsekvens, at en deltidsansat tjenestemand er afskåret fra at søge sine forsørgelsesmuligheder udvidet ved beskæftigelse i anden tjenestemandstilling. Lovforslaget virker således igen på dette punkt til ugunst for lønmodtagersiden.

3. Arbejdsgiveren får ”initiativret” og kan lægge pres på tjenestemanden

Ligeledes gælder, som tidligere nævnt, i dag bestemmelser, som giver tjenestemanden mulighed for at ansøge om nedsat tjenestetid for begrænset tid eller indtil videre mod tilsvarende lønnedsættelse. Tjenestemanden har således frihed til at ansøge arbejdsgiveren om mulighed for deltid. Arbejdsgiveren har omvendt ikke mulighed for at anmode en tjenestemand om nedsat tid. I tjenestemandregulativet er det således tjenestemanden, som har ”initiativretten”, ikke arbejdsgiveren.

Med lovforslaget får arbejdsgiveren del i denne ”initiativret” gennem muligheden for at opslå stillinger på deltid. Hermed giver lovforslaget ikke tjenestemanden en udvidet ret til at aftale deltid, men derimod arbejdsgiveren en udvidet beføjelse til at ”lægges pres” på den ansatte til at indgå en aftale om deltid ved stillingsbesættelsen. Hermed er lovforslaget ikke en frihedspakke til lønmodtagerne, men til arbejdsgiverne.

4. En øget mulighed for misbrug af arbejdstidsreglerne

Endelig skal det påpeges, at en række tjenestemænd er ansat uden højeste tjenestetid, med den konsekvens, at der ikke er fastsat takstmæssig overtidsbetaling. Disse tjenestemænd omfattes af aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid. Af denne aftale fremgår det blandt andet, at *”godtgørelse kan endvidere kun ydes, såfremt merarbejdet har været af væsentligt omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.”*

Som deltidsansat tjenestemand uden højeste tjenestetid stilles man uforholdsmæssigt ringere, hvis den nedsatte arbejdstid søges misbrugt ved merarbejde (fx ved at der ikke ved nedsættelsen af arbejdstiden også fjernes opgaver af tilsvarende tidsmæssigt belastende omfang), end en tilsvarende overenskomstansat, idet den overenskomstansatte altid vil få honorering for de præsterede timer, mens dette ikke altid vil være tilfældet for

den tjenestemandsansatte. For den tjenestemandsansatte vil et eventuelt merarbejde kun skulle godtgøres efter en konkret vurdering.

Sammenfatning og forslag

Det er sammenfattende KTO's opfattelse, at konsekvensen af lovforslagets indhold ikke harmonerer med lovforslagets angivne formål, nemlig at skabe frihed for den enkelte lønmodtager.

KTO skal derfor foreslå, at lovforslaget forkastes. I givet fald Folketinget ønsker, at der også for de sidste 6 pct. af lønmodtagerne, som i dag ikke har adgang til deltid, skal være mulighed for deltid, vil dette kunne ske gennem en fælles opfordring eller anmodning til parterne om fx inden for en afgrænset periode at søge en fælles løsning på problemet.

Såfremt Folketingets flertal ønsker lovgivning på området skal KTO foreslå, at tjenestemandsområdet undtages fra lovens dækningsområde.

KTO har i denne henvendelse ikke beskæftiget sig med spørgsmålet om lovforslagets overensstemmelse med ILO-konventionerne nr. 87 og 98, idet KTO er bekendt med, at hovedorganisationerne har indbragt dette spørgsmål for ILO.

Såfremt Arbejdsmarkedsudvalget ønsker yderligere oplysninger eller uddybninger af ovennævnte, står KTO til rådighed.

Med venlig hilsen

Poul Winckler