

**Til:** KTO's repræsentantskab

**Vedr.:** Evaluering af OK-02

Hermed følger KTO's forhandlingsudvalgs evaluering af overenskomst- og aftaleforhandlingerne pr. 1. april 2002.

Evalueringen er opdelt i forløb, som relaterer sig til bestemte perioder i forhandlingsforløbet. Derudover er enkelte tværgående spørgsmål særskilt behandlet. Evalueringen er under de enkelte punkter delt op i "beskrivelse" og "vurdering" (som er udtryk for forhandlingsudvalgets vurdering af OK-02).

Der gøres opmærksom på, at der fra KTO's medlemsorganisationer er modtaget bemærkninger og bidrag vedrørende OK-02.

### **Indledning:**

For første gang nogen sinde ved de generelle overenskomst- og aftaleforhandlinger på det (amts)kommunale område blev der ikke indgået et forhandlingsresultat, idet forhandlingerne brød sammen den 5. februar 2002. Der blev ikke taget initiativ til nye forhandlinger af nogen af parterne. Følgelig greb forligsinstitutionen ind, og resultatet blev et mæglingforslag for en 3-årig periode fremsat af forligsmand Mette Christensen den 21. marts 2002, vedtaget ved en sammenkædet afstemning den 30. april 2002. Dermed blev forhandlingsforløbet ved OK-02 specielt set i relation til tidligere overenskomstfornyelser.

Nærværende evaluering indeholder på den baggrund både en evaluering, der er parallel med den fra tidligere aftalefornyelser, og en evaluering, som opsamler de helt specielle erfaringer, der blev gjort i forbindelse med forhandlingsforløbet ved OK-02. Evalueringen er opdelt i følgende punkter:

1. Forhandlingsforberedelsen i KTO
2. Kravsudtagelsen
3. Forhandlingsforløbet
4. Forhandlingssammenbruddet
5. Konfliktforberedelsen
6. KTO i forligsinstitutionen
7. Mæglingforslagets opfyldelse af KTO-krav
8. De (amts)kommunale arbejdsgivere

9. Afstemning om resultatet
10. Relationen til CFU
11. Forholdet mellem generelle og specielle krav
12. Opsamling

## **Ad 1. Forhandlingsforberedelsen i KTO**

### **a. Beskrivelse**

Evalueringen af OK-99 blev fulgt op af afholdelse af løn- og forhandlingskonferencer i KTO, der i juni 2001 resulterede i et notat om opfølgning vedrørende KTO's struktur og arbejdsopgaver.

Tilkendegivelserne i notatet var bl.a.:

- At der var tilslutning til KTO som et bæredygtigt forhandlingsfællesskab.
- At der ikke var basis for at ændre KTO's valggruppestructur før OK-02, men udtrykt et stigende ønske om og behov for samarbejder inden for sektorer eller brancher centralt i KTO-regi. I forbindelse med evalueringen af KTO-forhandlingerne i 2002 kunne indgå en vurdering af det frivillige branchesamarbejde.
- At KTO's bestyrelse var enige om vigtigheden af lokale forhandlingssamarbejder, der bør etableres i alle amter og kommuner, og styrkes, hvis de allerede findes. KTO's forhandlingsudvalg ville overveje konkrete forslag til fremme heraf og understøtte udviklingen af det lokale forhandlingssamarbejde.
- At der ikke kunne opnås enighed om en fælles urafstemning i KTO-regi.
- At KTO's forhandlingsudvalg ville arbejde videre med en forhandlingsaftalemodel med henblik på fremtidige overenskomstfornyelser.
- At der ikke var behov for at ændre på valggruppernes vetoret.

Der blev, som i forbindelse med forberedelse af 3 tidligere OK-fornyelser udarbejdet diskussionsoplæg til medlemsorganisationerne. Oplægget havde fokus på følgende emner og inddrog bl.a. tillige resultater fra lønkonferencerne: lønudvikling, generelle lønstigninger, reguleringsordningen, pension, lønpuljer, decentral løndannelse, arbejdstid, feriefridage, efteruddannelse og kompetenceudvikling, seniorpolitik, sygdomspolitik, personalepolitik/udviklingsmæssige aktiviteter, leder(kompetence)-udvikling, TR-vilkår, TR-uddannelse, udlicitering og omstilling, det sociale kapital, ligeløn, barselsordninger, etnisk ligestilling, rammeaftalernes udførelse og valgfrihed (om den enkelte ansatte skulle kunne vælge en del af lønstigningen udmøntet i løn, frihed eller pension). Dermed blev oplægget meget omfattende, og fik mest karakter af et oplæg til diskussion kombineret med en række baggrundsoplysninger og faktuelle for-

klaringer om de enkelte temaer. Oplægget var først og fremmest møntet på drøftelser centralt i organisationerne (hovedbestyrelser, faglige sekretærer o. lign.).

Som noget nyt udsendtes endvidere et kortfattet debatoplæg med henblik på fx medlemsdiskussion med følgende hovedtemaer: Løn, pension, arbejdstid, efteruddannelse og kompetenceudvikling, seniorpolitik, TR-vilkår, rammeaftaler, valgfrihed og øvrige krav.

Der blev endvidere udarbejdet fortrolige beredskabsnotater om: valgfrihed, livsarbejdstidsmodeller, ferieloven, ny løn, budgetforhold, rammeaftaler generelt, pensionsforhold, overenskomstperiodens længde, TR-vilkår, reguleringsordningen, omstilling, udbud og udlicitering, mobning, feriefridage – som blev drøftet på en lang række møder i løbet af 2001.

Navnlig for så vidt angår valgfrihed og livsarbejdstidsmodeller var der tale om prøveballoner for at se, om sådanne nyskabelser vandt gehør blandt medlemmerne. Der blev imidlertid ikke stillet krav herom.

Der blev afholdt fortrolige drøftelser i forhandlingsudvalget i marts og april 2001 og i FS/forhandlingsudvalget (på Örenäs) i september 2001.

På Örenäs blev der med en intention om at nå fælles mål ved OK-02, herunder pejlemærker for, hvad der var højt henholdsvis lavt prioriteret, navnlig drøftet forlodsfinansiering, reguleringsordningen, valgfrihed, TR-vilkår samt rammeaftalerne. Drøftelserne formede sig først og fremmest som udveksling af synspunkter på disse emner.

I lighed med tidligere overenskomstfornyelser blev der også ved OK-02 aftalt forberedende drøftelser, hvor de kommunale arbejdsgivere og KTO kunne præsentere forslag og afstemme forventninger til udvalgte temaer. I køreplanen for de forberedende drøftelser blev det som noget nyt slået fast, at forslag til større redaktionelle ændringer fremsættes under forberedelsesfasen eller ved fremsættelsen af kravene og ikke efter forligsindgåelsen, samt at der skulle udarbejdes kommissorier for de nedsatte grupper, der præciserede, om der var tale om et teknisk analysearbejde eller mere indholdsmæssige drøftelser.

FS's erfaringer med de forberedende drøftelser med arbejdsgiverne var, at det væsentligste udbytte – i form af tidlig afklaring af signaler, temaer, som gjorde det muligt på et senere tidspunkt at afvise eller få enighed på enkelte punkter – skete i den direkte dialog mellem FS og løndirektørerne. Mange temaer/grupper denne gang førte ikke til noget, på arbejdsgiversiden manglede mandatgivning.

Køreplanen for forhandlingerne om OK-02 blev indgået i oktober 2001. Den betød, at kravudvekslingen skete den 14. december 2001, og at forhandlingerne gik i gang allerede den 18. december, og dermed blev igangsat 3-4 uger tidligere end ved tidligere

overenskomstfornyelser. En anden ændring var, at det fremgik, at kravene tilstræbes at have en så specifik karakter, at modparten kan danne sig et indtryk af forslagetets rækkevidde. Endelig indførtes i køreplanaftalen et rullende 4-ugers varsel til iværksættelse af konflikt fra en hvilken som helst dato fra den 1. april 2002. Arbejdsgiverne forsøgte at få indarbejdet bestemmelser, der indebar at KTO skulle tage samlet stilling til et KTO-forlig, men resultatet blev, at der ikke skete ændringer i forhold til den procedure, KTO fulgte ved overenskomstforhandlingerne i 1999 vedrørende stillingtagen til KTO-forliget og organisationernes specielle resultater og KTO's tilbagemelding herom.

#### **b. Vurdering af forhandlingsforberedelsen i KTO:**

- Ved eventuelle fremtidige diskussions-/debatoplæg bør omfang, form og målgruppe vurderes nøje. Det skal indgå i overvejelserne, at det store oplæg skal være et fyldigt teknisk notat, medens det korte debatoplæg - i stedet for at være diskussionsoplægget i miniformat – bør være et kortfattet politisk oplæg.
- Forhandlingsforberedelsesfasen er egnet til diskussion af væsentlige temaer i forhandlingsudvalget, jf erfaringerne fra 2 dags mødet i forhandlingsudvalget i september 2001. Det er vigtigt med en tidlig fælles forberedelse af større temaer. Formen med store dialogkonferencer med en bredere deltagerkreds fra organisationerne er ligeledes velegnet. Der efterlyses endvidere en større åbenhed overfor baglandet ved kravsudtagelsen og i forhandlingsfasen.
- En forpligtende diskussion af prioritering m.v. kan/vil først finde sted i en senere fase (ved kravsudtagelsen, under forhandlingsforløbet).

### **Ad 2. Kravsudtagelsen**

#### **a. Beskrivelse**

Kravsudtagelsen i KTO-regi forløb som ved tidligere overenskomstfornyelser ved at de enkelte medlemsorganisationer indhentede såvel generelle som specielle krav fra medlemmerne, sendte de generelle krav videre til fælles drøftelse i valggrupperne, hvorefter de fra valggrupperne indsendtes til KTO midt i november 2001. Dog var der denne gang ekstraordinært mange krav fra valggrupperne end tidligere.

Kravsudtagelsen på de enkelte organisationsområder lå på forskellige tidspunkter. Nogle organisationer udtog kravene i foråret 2001, medens andre først udtog dem i efteråret, umiddelbart inden koordinering i valggruppen.

I KTO blev kravene grupperet i bredere temaer med henblik på at skabe den fornødne manøvreedygtighed under forhandlingerne, medens temaerne i et særligt bemærkningsafsnit blev uddybet til intern brug med henblik på at fastholde kernen i kravene. Disse præciserende bemærkninger blev præsenteret på KTO's repræsentantskabsmøde den

14. december 2001, hvor kravene blev udtaget. Bemærkningerne er gengivet i bilag 1 ved gennemgangen af kravene.

Der blev fremsat følgende:

”Med det formål at

- *skabe bedre vilkår for de lokale forhandlinger*
  - *skabe mere attraktive arbejdspladser i kommuner og amter, der også fremmer fastholdelse og rekruttering*
  - *understøtte et bedre arbejdsmiljø*
- stiller KTO følgende generelle krav til OK-02:*

- Der aftales generelle lønstigninger.
- Der aftales en reguleringsordning, der sikrer en ligelig lønudvikling mellem den private sektor og den offentlige sektor.
- Der aftales yderligere 2 feriefridage pr. år samt forbedring af ferieaftalen mv.
- Der afsættes midler til gennemførelse af tværgående og specielle krav.
- Forbedring af særydelser mv.
- Forbedring af vilkårene for ny løndannelse mv.
- Forbedring af pensionsvilkårene for tjenestemænd og overenskomstansatte.
- Forbedring af tillidsrepræsentanternes vilkår, herunder forhøjelse af AKUT-bidraget.
- Forbedring af aftalen om graviditet, barsel mv.
- Forbedring af rammeaftalernes procedurebestemmelser.
- Forbedring af aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling.
- Forbedring af senioraftalen.
- Forbedring af aftalen om socialt kapitel.
- Forbedring af protokollat vedrørende udlicitering
- Større tryghed i ansættelsen
- Der indgås en rammeaftale om chefers vilkår ved kontraktansættelse
- Forbedring af åremålsaftalerne
- Aftale om ansættelsesbeviser forbedres
- Der rejses krav om et tværgående ligelønsprojekt, herunder opfordring til afsættelse af en særlig ligelønspulje udover KTO-rammen
- Forbedring af merarbejdsaftalerne
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen m.v.”

Kravsudtagelsen gav ikke anledning til de store diskussioner i KTO's forhandlingsudvalg. Med hensyn til en prioriteringsdiskussion stod det tidligt klart, at der var enighed om at prioritere kravet om generelle lønstigninger, der skulle forbedre reallønnen, højt.

Herudover var der ikke særlige prioriteringer, hvilket også afspejler sig i, at stort set samtlige krav, der indkom til KTO, blev medtaget ved kravsudtagelsen. Det skal dog nævnes, at bedre vilkår for TR og forbedringer i aftalen om ny løn sammen med krav om 2 feriefridage og pensionsforbedringer indgik med stor vægt.

Ved denne overenskomstfornyelse var der på samme tid fra forskellige sider ønske om store centrale puljer, store generelle lønstigninger og stor forlodsfinansiering, - det er vanskeligt at forene (se også under punkt 11).

Af køreplanen fremgik det, at der var skærpede krav til kravenes konkretisering. I de krav, KTO (og arbejdsgiverne) sendte til modparten, var der ikke en særlig konkretisering. Men i de tidligere omtalte præciserende bemærkninger var kravene konkretiseret.

#### **b. Vurdering af kravsudtagelsen:**

- Der bør ske en grundigere kravspræcisering, herunder en diskussion af indholdet af de enkelte krav i forhandlingsudvalget. Det bør endvidere overvejes, om kravsudtagelsen i KTO skal have mere tid. Det er vigtigt, at de respektive baglunde informeres om kravspræciseringen, når kravene udtages.
- Der var for lidt afklaring af hvilke krav, der var væsentlige, og timingen af diskussionerne heraf var dårlig. Prioritering bør foretages i forbindelse med kravsudtagelsen, men prioriteringen bør også ske/ændres undervejs, fordi der dukker faktorer op, der påvirker prioriteringen.
- Det helt centrale problem ved OK-02 var ny løn/forlodsfinansiering. Nogle ønskede mere i forlodsfinansiering, andre slet ingen. Fællesskabet skal kunne give rum for forskelligheder. Ved OK-02 var der intet ønske om at splitte op på et tidligt tidspunkt, men det kom heller ikke frem, hvad der var hjerteblod. Erfaringen var, at det først meget sent i forhandlingsforløbet blev endeligt afklaret, hvor de enkelte gruppers grænser vedrørende forlodsfinansieringen lå.
- Det skal ved kravsudtagelsen overvejes, hvordan der kan ske en afklaring af smertegrænser, fx ved at drøfte graden af forpligtelse i fællesskabet, evt. fælles prioritering af konfliktudløsende krav, en aftale om forhandlingernes afvikling og enkeltorganisationers muligheder for at træde ud undervejs. Det skal endvidere overvejes, hvornår i forhandlingsfasen, denne afklaring kan ske, men opfattelsen er, at det bør være så tidligt som muligt.

### **Ad 3. Forhandlingsforløbet**

#### **a. Beskrivelse**

Der blev i efteråret 2001 fra arbejdsgiversiden udtrykt et ønske om en tidligere forhandlingsstart end den sædvanlige i første halvdel af januar for, at der skulle være bedre tid. Fra KTO's side blev det accepteret at indlede forhandlingerne den 18. december

under den klare forudsætning, at der dermed var mulighed for, at de specielle forhandlinger ville kunne være afsluttet samtidig med de generelle. Det sene tidspunkt, hvor dette blev besluttet, betød, at planer for kravsudtagelsen ikke kunne nå at blive ændret. Hvor der tidligere var  $\frac{3}{4}$  - 1 måned mellem kravsudtagelsen på KTO's repræsentantskabsmøde og 1. forhandlingsmøde, var der denne gang 4 dage.

En anden forskel i forhandlingsforløbet i forhold til tidligere var, at der ikke ved OK-02 blev indgået delforlig som resultat af de enkelte forhandlingsmøder. På trods af 5 politiske forhandlingsmøder, blev der alene den 11. januar 2002 indgået et delforlig, der vedrørte afsættelsen af puljer.

Først i slutningen af januar 2002, hvor der ved forhandlingsbordet var ved at være en opfattelse af, at forhandlingerne ville være afsluttet i løbet af få dage, begyndte der at foreligge enighedspapirer på en række punkter.

Den 27. januar 2002 blev der indgået forlig på det statslige område. Trods bestræbelser på at blive færdige på det (amts)kommunale område umiddelbart efter (forhandlingsmødet den 28.1), var dette ikke muligt.

#### **b. Vurdering af forhandlingsforløbet:**

- Der er delte meninger om betydningen af den tidligere forhandlingsstart (det havde ingen betydning for en generelt dårlig forhandlingsstart eller det stressede reelt systemet, og blev til et kapløb i januar – også på det statslige område). Der er ligeledes delte meninger om betydningen af, at der ikke blev indgået delforlig undervejs. Men der er enighed om, at det er vigtigt undervejs at kunne informere baglandet om indhold i og status for forhandlingerne, og at den information, der gives er den samme til alle, så der ikke opstår usikkerhed om indhold og status. Ved delforlig følger denne informationsmulighed så at sige automatisk med, men i et forhandlingsforløb, der ikke indebærer delforlig skal der være særlig opmærksomhed omkring at få informeret ensartet.
- Der var for mange krav/forhandlingstemaer – det slører fokus.
- Pas på risiko for teknificering, fx i form af stor tidsanvendelse på detaljer og petitesseer i enkeltstående aftaler. Det går ud over det politiske fokus.
- Ved OK-02 var der accept af, at der ikke skulle være skævdeling og ingen KTO-pulje afsat til dette formål. Det var rigtigt denne gang, men der bør tages konkret stilling hver gang.
- Under forhandlingsforløbet ved OK-02 blev de forskellige forhandlingsmuligheder præsenteret af formanden på baggrund af beredskabsnotater mv. fra sekretariatet, men drøftelserne heraf i forhandlingsudvalget blev måske tolket forskelligt, herunder om det kunne tages til indtægt som en tilslutning, at der ikke blev sagt fra overfor forskellige forslag/modeller. Det skal sikres, at de politiske aspekter drøftes grundigt igennem.

## Ad 4. Forhandlingssammenbruddet

### a. Beskrivelse

Ved forhandlingerne den 5. februar 2002 konstaterede parterne et forhandlingssammenbrud. Kort efter blev konfliktforberedelsen, jf. pkt. 5, intensiveret, og parterne blev indkaldt af forligsmanden til det 1. møde den 25. februar 2002, jf. pkt.6.

Ved påbegyndelsen af forhandlingerne den 5. februar 2002 tilkendegav KTO, at resultatet fra det statslige forhandlingsbord skabte forventninger hos KTO om såvel niveau for som indhold i et resultat. Desuden blev det påpeget, at staten ikke afsatte midler til forlodsfinansiering på trods af, at ny løn på statens område ikke længere var en forsøgsordning.

De større udeståender, der ikke kunne opnås enighed om den 5. februar, vedrørte 9 emner, heraf 4 emner om ny løn: 1. forlodsfinansieringens størrelse, 2. løngarantien (gruppernes løngaranti), 3. opmand i tvisteløsningssystemet, 4. individuel vurdering ("vende bunke" kravet). Desuden vedrørte uenigheden 5. størrelsen af de generelle lønstigninger, hvor KTO krævede 5,55%, 6. reguleringsordningen, hvor KTO krævede "hegn" om de generelle lønstigninger og større udmøntningsprocent, 7. det samlede aftaleresultat (hvor KTO krævede samme ramme som staten + udmøntning fra reguleringsordningen) og dets udmøntningstidspunkter. Endvidere vedrørte uenigheden 8. en ekstraordinær regulering af tjenestemandspension og 9. regulering og forhøjelse af AKUT. Endelig var der nogle mindre udeståender, hvor det væsentligste var, at tillæg til tjenestemænd skulle være pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet.

For så vidt angår de resterende krav, var der reelt opnået enighed. Det vedrørte bl.a.: puljer, krav om pension (bortset fra tjenestemænd, jf. ovenfor), øvrige krav om ny løn (bortset fra de 4 emner ovenfor), særydelser, ligeløn, TR-vilkår, kompetenceudvikling, seniorpolitik, ansættelsesvilkår, barselsaftalen, socialt kapitel og virksomhedsoverenskomster. Medlemsorganisationerne blev orienteret herom umiddelbart inden den 5. februar 2002.

Hovedknasten i udeståenderne var forlodsfinansieringens størrelse, hvor KTO højest ville acceptere 1,5%, og arbejdsgiverne krævede 2,2%.

Under forhandlingerne den 5. februar blev det uformelt sonderet, om et kompromis kunne skabes omkring forlodsfinansieringens størrelse på 2% i kombination med en væsentlig imødekommelse af de øvrige udeståender, men det var ikke muligt at opnå et kompromis mellem parterne. (Se endvidere følgende afsnit om de (amts)kommunale arbejdsgiveres ønske om et forhandlingsresultat mv.)



## **b. Vurdering af forhandlingssammenbruddet:**

- Det statslige forlig havde stor betydning og lagde et stor pres på KTO. Hvilken betydning det havde, burde være drøftet mere grundigt igennem i KTO, men det var vanskeligt at forberede sig på, hvilken betydning regeringsskiftet havde for forhandlingssituationen.
- Der var ingen egentlig afklaring af kompromismulighederne inden den 5. februar - afklaringen burde og kunne have foregået på et tidligere tidspunkt.
- Forlodsfinansieringen var det væsentligste omdrejningspunkt (se tillige vurderingen vedrørende kravsudtagelsen, pkt. 2), og holdningen til forlodsfinansieringen flyttede sig undervejs.
- Der var modstridende dagsordener såvel på arbejdsgiverside (jf. tillige pkt. 8) som på KTO's side, hvilket gjorde, at et forlig reelt var umuligt.

## **Ad 5. Konfliktforberedelsen**

### **a. Beskrivelse**

På et ekstraordinært møde den 8. februar 2002 besluttede KTO's repræsentantskab at anbefale, at der for at sikre størst mulig styrke i en generel konfliktsituation blev foretaget en fornøden overordnet konfliktkoordinering i KTO.

Forhandlingsudvalget besluttede den 14. februar, at valggrupperne skulle afklare deres stillingtagen til konflikt med henblik på, at BS og FS på grundlag heraf arbejdede videre med spørgsmålet. Samtidig anbefalede forhandlingsudvalget, at afsendelse af konfliktvarsler så vidt muligt burde ske den 27. – 28. februar 2002, men at organisationerne som minimum afventede det igangsatte arbejde med konfliktkoordineringen.

Det praktiske arbejde med konfliktkoordineringen fandt herefter sted på en række møder i BS og FS mv., hvor konfliktens omfang og de konkrete konfliktområder blev drøftet og justeret under hensyntagen til forskellige synspunkter og behov.

På baggrund heraf besluttede forhandlingsudvalget den 25. februar 2002, at alle KTO's medlemsorganisationer på landsplan burde udtage minimum 10% af deres medlemmer til konflikt med iværksættelse den 2. april 2002 samt den nærmere strategi for konflikten. Et eventuelt fælles konflikttema blev dog ikke drøftet.

Forhandlingsudvalget beslutning blev meddelt medlemsorganisationerne med bemærkning om, at det selvfølgelig var de enkelte medlemsorganisationer og eventuelle forhold i disse, der i sidste ende bestemte, om og hvordan de ville udmelde konflikt, herunder også om de ønskede at udmelde konflikt i et videre omfang end det, der vejledende var besluttet i KTO's forhandlingsudvalg, fx under hensyn til at lægge et særligt pres på de specielle forhandlinger. Men forhandlingsudvalget opfordrede på det

kraftigste til, at alle medlemsorganisationer sluttede op om konflikten og fulgte forhandlingsudvalgets strategi – hvilket i stort omfang skete.

Ledernes Hovedorganisation meddelte efterfølgende i et brev til KTO, at det er holdningen i LH, som følge af ledernes rolle på den enkelte arbejdsplads, at ledere ikke bør indgå i et strejkefællesskab på deres arbejde. På den baggrund ønskede LH ikke at afgive konfliktvarsler for nogen af deres medlemmer. På et møde i bestyrelsen den 1. marts 2002 opfordrede Ledernes Hovedorganisation med henvisning til brevet til en drøftelse af ledernes rolle i en konflikt. Formanden replicerede hertil, at opfordringen ville indgå i KTO's videre arbejde. Navnlig blandt organisationer med fællesoverenskomst med Ledernes Hovedorganisation blev det oplevet som et problem, at der ikke var en fælles holdning til udtagelse til strejke.

Spørgsmålet om en evt. fælles finansiering af konflikten samt spørgsmålet om konfliktsatser til de strejkende blev berørt under drøftelserne i konfliktkoordineringsgruppen, men der blev ikke konkluderet herpå.

Det kunne i øvrigt konstateres, at de (amts)kommunale arbejdsgivere ikke tog initiativ til varsling af lockout.

Konflikten blev aldrig iværksat.

#### **b. Vurdering vedrørende konfliktforberedelsen:**

- Det er indtrykket, at det principielt set var godt med en konfliktkoordinering, og at koordineringen, omstændighederne taget i betragtning, forløb tilfredsstillende. Generelt var koordineringen dog præget af, at det var første gang, noget sådant skete i KTO-regi. Nogle organisationer var på koordineringstidspunktet allerede langt med egen konfliktforberedelse, og nogle organisationer var uforberedte. Dette kom i høj grad til at præge koordineringen, og vanskeliggjorde den måske også på nogle områder. Organisationerne følte sig i forskellig grad forpligtet af konfliktkoordineringen.
- Der skal på et langt tidligere tidspunkt, fx i forbindelse med kravudtagelsen, ske en drøftelse af strategien for en evt. konfliktudtagelse, herunder om der skal være tale om en punktkonflikt eller en totalkonflikt, overvejelser om koordinering indenfor sektorer, mulige konflikttemaer, evt. fællesfinansiering og ensartede konfliktsatser, m.v. Det skal endvidere overvejes, om enkeltorganisationers afvisning af at udtage konfliktområder skal kunne medføre, at medlemskab af fællesskabet konkret tages op til overvejelse.

## Ad 6. KTO i forligsinstitutionen

### a. Beskrivelse

Efter det konstaterede forhandlingssammenbrud den 5. februar 2002 indkaldtes bestyrelsen ekstraordinært den 6. februar 2002 til en orientering om forhandlingssammenbruddet samt en drøftelse af det videre forløb med henblik på indstilling til det ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 8. februar 2002.

Den for KTO nye og uprøvede situation omkring forhandlingssammenbruddet og forligsinstitutionens forventede indkaldelse af parterne betød, at der formelt set var behov for en repræsentantskabsbeslutning, hvis KTO skulle repræsentere medlemsorganisationerne i forligsinstitutionen. Det skete ved repræsentantskabets enstemmige beslutning om,

- ” 1. At det er KTO, der varetager det videre forløb for så vidt angår de generelle løn- og ansættelsesvilkår for ansatte i amter og kommuner. Heraf følger*
- At det er KTO's forhandlingsudvalg, der vurderer, om der er basis for at fremsætte nye forhandlingsforslag overfor de (amts)kommunale arbejdsgivere*
  - At det er KTO, der repræsenterer medlemsorganisationerne i forligsinstitutionen angående generelle vilkår*
  - At KTO's forhandlingsudvalg er KTO's delegation i forligsinstitutionen.*
- 2. At repræsentantskabet anbefaler, at der for at sikre størst mulig styrke i en generel konfliktsituation, foretages fornøden overordnet konfliktkoordinering i KTO.”*

Forligsmanden indkaldte parterne til et orienterende møde den 25. februar 2002 i forligsinstitutionen. Til brug for mødet opfordrede KTO medlemsorganisationerne til at indsende en status for de specielle forhandlinger med henblik på udlevering til forligsinstitutionen. KTO var på mødet repræsenteret ved forhandlingsudvalget. På mødet blev der konstateret enighed om, at de generelle og specielle forhandlinger blev genoptaget i forligsinstitutionens regi, at den hidtil opnåede enighed for en række af de generelle spørgsmåls vedkommende ville blive lagt til grund, og for de specielle forhandlinger vedkommende fastsatte forligsmanden, at disse skulle være afsluttet senest den 18. marts 2002. I modsat fald ville forligsmanden tilknytte en mæglingmand til forhandlingerne.

Dette resulterede i den koordinerede forhandlingsplan for afvikling af de specielle forhandlinger, som herefter blev afviklet over 3 uger.

På et møde i forhandlingsudvalget den 25. februar 2002 blev det besluttet, at et notat om en række formelle og praktiske forhold vedrørende forhandlinger i forligsinstitutionen, herunder en beskrivelse af forskellige, mulige scenarier, skulle danne grundlag for KTO i forligsinstitutionen.

Der blev i alt afholdt 3 møder i forligsinstitutionen (27. februar, 10. marts og 18. - 19. marts). Den 19. marts 2002 meddelte forligsmanden, at hun fandt grundlag for fremsættelse af et mæglingsforslag, og at der var tale om et sammenkædet forslag for hele det (amt)kommunale arbejdsmarked. Mæglingsforslaget blev fremsat den 21. marts 2002, med en frist for tilbagemelding til forligsinstitutionen om afstemningsresultater den 29. april. H:S og FHS blev også omfattet af forhandlingerne i forligsinstitutionen.

#### **b. Vurdering af KTO i forligsinstitutionen:**

- Der var stor utilfredshed i AC med, at AC's overenskomstområde blev inddraget, som det skete, og sammenkædet.
- Forløbet i forligsinstitutionen viser, at det faktisk godt kan lade sig gøre at få afsluttet de specielle forhandlinger på kort tid.
- Ved OK-02 var det en rigtig strategi med et samlet KTO i forligsinstitutionen, men strategien må vurderes konkret ved et eventuelt nyt forhandlingssammenbrud.
- Det var et problem, at der ikke må informeres til baglandet om forhandlingerne /drøftelserne i forligsinstitutionen.

### **Ad 7. Mæglingsforslagets opfyldelse af KTO's krav**

#### **a. Beskrivelse**

Nærværende afsnit giver en vurdering af i hvor høj grad de af KTO fremsatte krav til OK-02 blev opfyldt. I bilag 1 er der en nærmere specificering af KTO's krav sammenholdt med indholdet i det vedtagne mæglingsforslag.

Mæglingsforslagets bilagsdel var ganske omfattende, og der blev derfor med forligsmanden aftalt en særlig procedure for offentliggørelsen heraf. De specielle resultater var tilgængelig på KTO's hjemmeside, og den enkelte organisation skulle kvittere for, at man var orienteret om mæglingsforslagets indhold for så vidt angik sit eget område. Mæglingsforslaget på det generelle område blev udsendt i papirversion til organisationerne sammen med en kort orientering om indholdet, og begge dele var tillige tilgængelig på KTO's hjemmeside.

*Rammen mv.*

Kravsopfyldelse

KTO kom ikke igennem med sit krav om samme ramme som ved OK-99 (7,55%). Resultatet ved OK-02 blev en ramme (6,61%), som også var lavere end den statslige ramme ved OK-02 (7,55%).

### *Generelle lønstigninger*

#### Kravsopfyldelse

De generelle lønstigninger for den 3-årige overenskomstperiode fik et niveau, der på forligstidspunktet sikrede en realløn fremgang ud fra de på daværende tidspunkt kendte økonomiske forudsætninger. Sidstnævnte kan gå op eller ned, og det er derfor ikke til at forudsige, om skønnet holder for hele perioden. Men det blev mødt med kritik, at den aftalte lønstigning 1. år (0,03%) var så lille, at der åbenlyst ikke var aftalt forbedringer 1. år i overenskomstperioden, udover de forbedringer reguleringsordningen udmøntede.

Det blev endvidere mødt med kritik, at udmøntning til generelle lønstigninger fra reguleringsordningen blev indregnet, idet det blev anført, at udmøntning fra reguleringsordningen blot var indfrielse af et lønefterslæb i forhold til det private arbejdsmarked. Heroverfor er der blevet argumenteret med, at der ikke er en udmøntning fra reguleringsordningen, før det er aftalt, at den skal videreføres, at man ikke kan se bort fra reguleringsordningen, der typisk udgør mellem  $\frac{1}{4}$  og  $\frac{1}{3}$  af det samlede aftaleresultat, at det var i overensstemmelse med KTO's præciserende krav om generelle lønstigninger at indregne udmøntningen fra reguleringsordningen, og at indregningen ikke repræsenterer nogen ny praksis i forhold til OK-99.

### *Reguleringsordningen*

#### Kravsopfyldelse

Det lykkedes ikke KTO at få en forhøjelse af reguleringsprocenten, men det lykkedes at få videreført reguleringsordningen, som fortsat er ens på hele det offentlige område.

### *Feriefridage/ferie*

#### Kravsopfyldelse

KTO fik i det store og hele opfyldt hele kravet vedrørende ferie. Først og fremmest at der kom yderligere 2 feriedage, men også at timelønnede fremover omfattes af feriedagene. KTO gik med til arbejdsgivernes ønske om en samlet aftale om ferie og feriefridage, der medførte at aftalen blev mere kompleks end hidtil. KTO fik til gengæld herfor en meget væsentlig forbedring af betalingen af de ferietimer, der stammer fra feriefridagene, hvis de ikke holdes. Det vurderes, at betydningen af de 2 feriedage blev noget begrænset ved, at de 2 feriedage af mange blev betragtet som en forbedring, der nærmest var gennemført på forhånd af det private arbejdsmarked.

### *Midler til tværgående/specielle krav*

#### Kravsopfyldelse

Det vurderes, at det samlede niveau på 1% i samlet puljeafsættelse fulgte KTO's krav. Niveaulet skal ses i lyset af den generelle sammenhæng, der er mellem de generelle krav og de specielle krav, se afsnit 11. Niveaulet skal fx ses i lyset af, at KTO ved OK-02 prioriterede generelle lønstigninger og 2 feriefridage, at den manglende positive lønudvikling under ny løn gav et pres for puljer til specielle forhandlinger, og at de specielle resultater muliggør en større fokusering på de enkelte medlemsgrupper.

Det vurderes, at principperne for fordelingen af de specielle midler mv., (at der blev afsat forholdsmæssigt ensartede beløb på de enkelte områder), i høj grad fulgte KTO's krav. Det skal dog bemærkes, at forbedringen af regnereglerne (fra 60% til 40%) kun delvis opfyldte KTO's krav.

### *Særydelser*

#### Kravsopfyldelse

KTO's krav om forholdsmæssig forhøjelse samt afsættelse af yderligere midler til forbedring af særydelserne blev opfyldt.

### *Ny løn*

#### Kravsopfyldelse

Ved OK-02 blev der indført en del forbedringer i aftalen om ny løndannelse, der i høj grad opfyldte KTO's krav, fx 6 ugers forhandlingsfrist, individuel vurdering, pension af tillæg og forbedret lønstatistik.

Andre krav blev kun delvist opfyldt, fx indflydelse på budgetforhold, (hvor et bilag til aftalen om ny løn angiver en række elementer, der påvirker det økonomiske råderum og som kan indgå i drøftelserne i (amts)kommunens hovedudvalg), og strammere interessevistssystem (hvor opmand indførtes, men alene for de sager, hvor a conto løn eller skal-tillæg anvendes, og endvidere indførtes muligheder for at rejse alle sager, der ikke løses i fase 3 for et paritetisk nævn). Indførelse af en opmand må dog vurderes at være et væsentligt principielt gennembrud, idet det kun findes ganske få steder på det private arbejdsmarked, selvom den overvejende del af løndannelsen sker lokalt på virksomhederne (uden konfliktret). Der skete tillige en forbedring af løngarantien, der giver grupper med en svag lønudvikling en lønopfyldning til godt 70 % af forlodsfinansieringen, mod tidligere 60.

2 krav blev ikke opfyldt: at kvalifikationslønnen altid er varig, og at funktionslønnen aftales varigt.

Samlet vurderes det, at der indførtes en del forbedringer i aftalen om ny løndannelse, der i væsentligt omfang afspejlede KTO's krav, men enkelte af ændringerne, navnlig at opmand ikke omfatter alle interesselovsager, viser, at KTO ikke kom igennem med en række krav om forbedringer.

Overfor forbedringerne i ny løn står forhøjelsen af forlodsfinansieringen, som opfyldte et arbejdsgiverkrav og blev gennemført imod KTO's ønske. Forlodsfinansieringens præcise størrelse på 1,87% blev næsten et matematisk gennemsnit af arbejdsgivernes krav (2,2%) og det niveau, KTO kunne acceptere (1,5%). Det vurderes, at forhøjelsen af forlodsfinansieringen var det enkeltelement i mæglingforslaget, der mødte mest kritik.

### *Pension*

#### Kravsopfyldelse

KTO fik en meget høj grad af opfyldelse af sine pensionskrav for såvel overenskomstansatte som tjenestemandsansatte. Der opnåedes principielle gennembrud i vilkår for tjenestemandspensionerne, fx reguleringen af tjenestemandspensioner, som parterne på det offentlige område har diskuteret ved flere ok-fornyelser.

### *TR*

#### Kravsopfyldelse

De gennemførte forbedringer af de centralt aftalte TR-regler, herunder vilkårsprotokollatet og de nye muligheder for aflønning af TR, må anses for et væsentligt gennembrud for KTO.

Med indførelsen af muligheden for at indgå lokale TR-aftaler, er der samtidig givet et væsentligt redskab for de lokale parter til at gøre TR-institutionen tidssvarende, så den matcher det decentrale forhandlingssystem.

### *Barsel*

#### Kravsopfyldelse

Under drøftelserne ved OK-02 samt ved de efterfølgende forhandlinger af aftalen blev KTO's krav stort set opfyldt.

### *Procedurebestemmelser*

#### Kravsopfyldelse

Der kunne ikke opnås enighed om indgåelse af en central procedureaftale om udfyldelse af rammeaftalerne.

Der er dog indgået en aftale om mere forpligtende procedurebestemmelser i rammeaftale om socialt kapitel, og der er blevet strammet op på procedurebestemmelserne i aftalen om ny løndannelse, idet der i forbindelse med den årlige lønpolitiske drøftelse nu henvises til bilaget om det lokale økonomiske råderum.

### *Efteruddannelse/kompetenceudvikling*

#### Kravsopfyldelse

Den ny aftale om kompetenceudvikling er mere forpligtende for de lokale arbejdsgivere, idet det er aftalt, at der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og at der skal følges op på udviklingsmålene mindst hvert andet år.

### *Seniorer*

#### Kravsopfyldelse

KTO kom igennem med et rettighedskrav i forhold til seniorerne, nemlig retten til ved overgang til en seniorstilling at bevare pension på det hidtidige niveau. Derudover er der skabt hjemmel til at aftale forbedringer, fx vedrørende en fastholdelsesbonus.

### *Socialt kapitel*

#### Kravsopfyldelse

KTO's krav blev delvist opfyldt.

### *Udlicitering*

#### Kravsopfyldelse

KTO's krav om, at personalet/de faglige organisationer får øget indflydelse på udbudsmateriale og beslutningsproces blev delvist opfyldt.



### *Tryghed*

Kravsopfyldelse

KTO fik ikke opfyldt sine krav.

### *Kontraktansættelse af chefer*

Kravsopfyldelse

KTO fik ikke opfyldt sit krav.

### *Åremål*

Kravsopfyldelse

KTO's økonomisk set mest betydningsfulde krav vedrørende pensionsprocenter (minimum 15%) blev opfyldt. Herudover var der en delvis opfyldelse af øvrige krav til åremålsaftalen.

### *Ansættelsesbeviser*

Kravsopfyldelse

KTO fik ikke opfyldt sit krav.

### *Ligeløn*

Kravsopfyldelse

Der kunne ikke opnås enighed med arbejdsgiverne om afsættelse af en særlig ligelønspulje udover KTO-rammen. Der opnåedes dog enighed om at gennemføre et tværgående ligelønsprojekt i overenskomstperioden.

### *Merarbejde*

Kravsopfyldelse

Ingen.

### *Udviklingsmæssige aktiviteter*

#### Kravsopfyldelse

Den reviderede aftale om udviklingsmæssige aktiviteter er blevet forbedret på en række væsentlige punkter, herunder forenklet administration, enighed om opprioritering af indsatsen i forhold til kompetenceudvikling, videreudvikling af Personaleweb.

Som en nyskabelse er der enighed om, at der gennem et samarbejde med COK skal etableres en fælles virksomhed mhp. drift og udvikling af MED/SU- og arbejdsmiljøuddannelserne, Fælles Forhandleruddannelse samt øvrige fælles uddannelseskoncepter, parterne måtte være enige om at udbyde.

Der er forlods enighed om en række konkret beskrevne aktiviteter og projekter, som de forskellige parter, herunder enkeltorganisationer, ønsker at arbejde med i den kommende overenskomstperiode.

Der oprettes en selvstændig webportal vedr. ledelsesudvikling.

### *Forbeholdskrav*

#### Kravsopfyldelse

Skete i overensstemmelse med KTO's krav.

#### **b. Vurdering af opfyldelse af KTO's krav i mæglingsforslaget:**

- I forhold til de krav, KTO havde stillet, var der tale om et rimeligt højt niveau af kravsopfyldelse. Teknisk set var det godt, men det bekymrende var, at det alligevel ikke var godt nok – det er et faresignal. Flere af de væsentlige krav, der stilles, opleves hos medlemmerne som en selvfølge at få opfyldt (at der er en reguleringsordning, en sikret realløn, 2 feriefridage).
- Problemet var nok navnlig arbejdsgivernes krav om modydelse, den politiske situation efter indgåelse af et CFU-forlig samt de krav, der ikke blev stillet fra KTO's side. KTO's krav/forventninger til rammens størrelse, udmøntningstidspunkt o.lign. burde have været fremsat som formelle krav overfor arbejdsgiverne. Endelig skulle der fra KTO's side være sket en klarere afvisning af hensynet til arbejdsgiversidens budgetforudsætninger.
- Det er et problem at formidle de teknisk komplicerede problemstillinger og forklare de økonomiske mekanismer i rammen. Det giver et resultat, der vanskeligt kan formidles på en enkel og let forståelig måde. Denne problemstilling skal overvejes.

## **Ad. 8. De (amts)kommunale arbejdsgivere**

### **a. Beskrivelse**

De (amts)kommunale arbejdsgivere havde fokuseret deres krav til overenskomstfornyelsen på følgende temaer:

- Væsentligt flere midler at forhandle om lokalt
- En tilpasning af aftalerne til, at ny løndannelse er indført,
- Betydelig forenkling af aftaler og overenskomster
- Hensyn til de (forventede) kommunale budgetters størrelse i hele ok-perioden,

hvilket samtidig må karakteriseres som arbejdsgivernes hovedkrav ved OK-02. Af andre for arbejdsgiversiden væsentlige krav kan nævnes kravet om en ansættelsesvilkårsaftale og krav om en rammeaftale om virksomhedsoverenskomster. Herudover stillede arbejdsgiverne krav, hvor der var sammenfaldende interesser med KTO, fx at gøre en større del af lønnen pensionsgivende og udbygning af minipensionsordningen.

### *Forlodsfinansiering*

Specificering af arbejdsgivernes krav

Med hensyn til temaet om, at der skulle være væsentligt flere midler at forhandle om lokalt, præciserede de (amts)kommunale arbejdsgivere, at der var tale om et ønske om, at den størst mulige andel af midlerne afsættes for at understøtte og udvikle ny løndannelse, og at der i forhold til forlodsfinansieringen ved OK-99, der udgjorde 1,33 %, svarende til 14 % af det samlede aftaleresultat, skulle ske en markant udbygning. KL havde i en pjece forud for ok-forhandlingerne anført, at målet var, at 50 % af lønudviklingen sker i den enkelte kommune.

Arbejdsgiversidens krav om forlodsfinansieringens størrelse var den væsentligste hindring for at nå et aftaleresultat mellem parterne.

Ved OK-99 blev der anvendt 1,5% til forlodsfinansiering til grupper på ny løn. Umiddelbart inden sammenbruddet i forhandlingerne (den 5. februar 2002) havde KTO været villig til at acceptere en forlodsfinansiering på (op til) 1,5%, hvor arbejdsgiverne krævede 2,2%. I forlignsinstitutionen blev KTO's krav om opmand, individuel vurdering og forbedret løngaranti kædet sammen med arbejdsgivernes krav om forlodsfinansieringens størrelse.

Forhandlingerne af ny løn var præget af en betydelig skepsis fra KTO's side, navnlig i en cocktail med de snævre økonomiske forudsætninger, der lå i (amts)kommunernes aftaler med regeringen. Frygten var, at der ville blive tale om et besparelsesprojekt, såvel f.s.v.a. en eventuel forlodsfinansiering, som f.s.v.a. den lønglidning, der burde

ske. På det tidspunkt, hvor parterne blev enige om råderumspapiret (den 16. januar 2002), var der stor tilfredshed med dette, fordi det af organisationerne blev opfattet som en anerkendelse fra arbejdsgiverside af, at der skal være plads til en lokal lønudvikling.

I mæglingsforslaget fastlagde forligsmanden forlodsfinansieringen til 1,87 %, svarende til ca. 20 % af det samlede resultat.

#### Kravsopfyldelse

Der blev afsat flere midler til lokal løndannelse, - imod KTO's ønske, jf. omtale andetsteds i notatet (pkt. 7 "ny løn") – men niveauet kan næppe karakteriseres som væsentligt flere midler. For arbejdsgivernes absolutte hovedkrav var der derfor tale om en delvis kravsopfyldelse.

De 20 % vil for øvrigt falde, hvis der kommer en højere udmøntning af generelle lønstigninger fra reguleringsordningen, end det, der er skønnet i resultatet.

#### *Tilpasning af aftalerne til ny løndannelse*

##### Specificering af arbejdsgivernes krav

De (amts)kommunale arbejdsgivere konkretiserede dette krav til bl.a. at omhandle seniorpolitik, funktionsvederlag, lønanciennitet og decentral løn.

Mæglingsforslaget indeholdt sådanne tilpassede aftaler. Under de forberedende drøftelser blev der reelt opnået enighed om tilpasning af aftalerne om lønanciennitet og decentral løn, som stort set var af ren redaktionel karakter. For så vidt angår funktionsvederlagsaftalen indeholder den mulighed for lokalt at aftale højere vederlag end hidtil samtidig med, at der er aftalt tilbagefaldsregler, som stort set giver samme rettigheder som hidtil. KTO var derfor også interesseret i at indgå denne aftale.

#### Kravsopfyldelse

Arbejdsgivernes krav blev opfyldt, - også fordi der i et vist omfang var enighed med KTO-siden om nødvendigheden af tilpasningerne.

#### *Forenkling for alvor*

##### Specificering af arbejdsgivernes krav

De (amts)kommunale arbejdsgivere tilkendegav generelt, at arbejdsgiverne på en række områder vil kræve forenklinger af aftaler og overenskomster samt ændringer/tilpasning af aftaler. Baggrunden er, at løn- og personaleopgaven decentraliseres, og at regelsættet i højere grad end tidligere skal administreres af afdelings- og institutionsledere. De tilkendegav, at de med "forenkling" alene mente revidering af sprog

og struktur, medens ”ændring” eller ”tilpasning” kunne være en indholdsmæssig revision, som kunne indebære forringelser.

I tilknytning til en række af de af arbejdsgiversiden fremsatte krav blev det som gennemgående tema anslået, at arbejdsgiverne ønskede forenkling, fx en ansættelsesvilkårsaftale, der var begrundet i et ønske om ens ansættelsesvilkår for alle amtsligt/kommunalt ansatte, hvilket ville være en betydelig administrativ forenkling, men som også indebar en risiko for forringelse, forenkling af ny løn, forenkling på pensionsområdet osv.

Resultatet blev enighed om forenkling af en række aftaler, fx barsel, seniorpolitik, socialt kapitel. Der blev ikke indgået en generel ansættelsesvilkårsaftale, der fastlægger ens vilkår for alle ansatte, men alene et protokollat, der opregner de generelle aftaler, der gælder for ansatte i amter og kommuner. I tilknytning hertil fik KTO gennemført funktionærrettigheder for alle.

#### Kravsopfyldelse

Arbejdsgiversidens krav blev delvist opfyldt, - også fordi KTO-siden var enig i tanken om at gøre aftalerne mere forståelige og anvendelige, medens KTO afviste, hvor arbejdsgiversidens forenklingsønske var båret af et reelt ønske om at forringe.

#### *Budgethensyn*

##### Specificering af arbejdsgivernes krav

De (amts)kommunale arbejdsgivere indledte forhandlingerne med at understrege, at man på enhver måde følte sig forpligtet af de økonomiske rammer, der lå i aftalen med regeringen, og at de til rådighed værende midler følgelig var begrænsede. Arbejdsgiversiden lagde afgørende vægt på, at der år for år i overenskomstperioden blev taget hensyn til deres budgetforudsætninger, der udspringer af aftalen med regeringen. KTO var afvisende overfor dette. Hvis KTO imidlertid blev tvunget til at tage sådanne hensyn, stillede KTO visse modkrav.

Resultatet blev, at der blev taget hensyn til de (amts)kommunale budgetter, og at KTO fik opfyldt den overvejende del af modkravene, jf. bilag 1, s. 1.

#### Kravsopfyldelse

Arbejdsgiversiden fik sit krav opfyldt.

#### *Virksomhedsoverenskomster*

##### Specificering af arbejdsgivernes krav

Arbejdsgiversiden tilkendegav, at kravet skal gøre det muligt at indgå overenskomster, der dækker hele eller en væsentlig del af en virksomhed, fx et sygehus.

Kravet blev først konkretiseret sent i forhandlingsforløbet af ARF på baggrund af nysgerrighed fra KTO's side om mulighederne i en sådan rammeaftale.

Umiddelbart inden forhandlingssammenbruddet blev der opnået enighed om en rammeaftale, der på visse punkter skulle være genstand for en efterfølgende udfyldelse mellem de centrale aftaleparter.

#### Kravsopfyldelse

Arbejdsgiversiden fik sit krav opfyldt, som også for KTO-siden indebærer en rammeaftale med interessante perspektiver i.

#### *Forhandlingssamarbejdet på arbejdsgiversiden*

Udefra set virker det som om, at de indbyrdes relationer på arbejdsgiversiden under overenskomstforhandlingerne ved OK-02 ikke var de bedste, og at der undervejs i forhandlingerne var en stigende mistillid til arbejdsgivernes forhandlingsleder, der bl.a. resulterede i, at KTO's forhandlingsleder måtte forhandle visse punkter med den samlede arbejdsgiverdelegation, og at arbejdsgivernes forhandlingsleder havde problemer med at få mandater og få tilslutning til sine forligssonderinger.

Undervejs har der fra flere sider endvidere været udtrykt skepsis overfor KL's og ARF's muligheder for at tegne kommuner og amter, og deres vilje til at få kommuner og amter til at efterleve de aftaler, der indgås, herunder disses forudsætninger og intentioner. På baggrund af KL's håndtering af Kolding-sagen (et budgetforslag om i 2003 kun at afsætte det halve af det forlodsfinansierede til ny løn) er denne skepsis dog manet noget i jorden, men der er fortsat bekymring om de enkelte kommuners og amters vilje til at leve op til målsætningen.

I forhold til finansministeren er der tale om en "dobbelt-alliance", dels i kraft af den offentlige arbejdsgiverrolle, dels i kraft af økonomiaftalen. Siden etablering af det fælleskommunale forhandlingsbord har KTO kunnet konstatere de (amts)kommunale arbejdsgivers afhængighed af finansministeren som arbejdsgiverkollega. Oplevelsen er, at de (amts)kommunale arbejdsgivere ikke indgår resultater på afgørende punkter uden at have clearet med ministeren. Dertil kommer nu alliancen med regeringen om finanserne, der i sig selv forpligter kommuner og amter til et maksimum for lønudviklingen. Erfaringen viser, at det sætter snævre grænser for manøvrer mulighederne ved overenskomstforhandlingerne. De (amts)kommunale arbejdsgivere betyder mundtligt selvstændighed, men handlingerne viser afhængighed. Forløbet denne gang viste, at finansministeren, da det kom til stykket ignorerede alliancen: et forlig inden finansloven vejede tungere end loyalitet med de (amts)kommunale arbejdsgivere omkring forlodsfinansieringen. Det gjorde dog ikke de (amts)kommunale arbejdsgivere mindre fastlåst i forhandlingssituationen, idet de fortsat var loyale overfor såvel økonomiaftalen som den fælles arbejdsgiverprioritering om forlodsfinansiering, selv om finansministeren

var sprunget fra den, måske lige så meget fordi de ikke selv ønskede at frafalde deres eget hovedkrav uanset, at finansministeren havde frafaldet.

### *Arbejdsgiversidens ønske om et forhandlingsresultat*

Allerede før indledningen af forhandlingerne signalerede arbejdsgiversiden, at man var parat til at gå i forligsinstitutionen, om nødvendigt. Man forsøgte sig også (igen) forgæves med et krav overfor KTO om, at der skulle ske en samlet stillingtagen på KTO-siden. Det tyder på, at arbejdsgiversiden fra starten havde gjort sig den overvejelse, at man ville undgå, at man som ved tidligere overenskomstfornyelser stod tilbage efter indgåelse af et KTO-forlig med enkelte større organisationer, som man så ikke kunne nå et resultat med. For at undgå dette blev man nødt til at stille krav til KTO, som KTO umuligt ville kunne opfylde. Dermed ville man bringe det samlede KTO i forligsinstitutionen, og i forventning om at en forligsmand ville fremsætte et sammenkædet mæglingsforslag få en slags samlet KTO-afstemning om såvel det generelle som de specielle resultater ind ad bagdøren. Arbejdsgivernes forventninger hertil var så, at "det store" KTO ville stemme resultatet hjem, på trods af modstand i enkelte organisationer.

Denne beskrivelse af mulige taktiske overvejelser hos arbejdsgiverne er alene baseret på antagelser. De synes bl.a. understøttet af den hurtighed, hvormed arbejdsgiversiden såvel ved forhandlingerne den 27. – 28. januar og den 5. februar konstaterede, at det ikke var muligt at komme videre.

### **b. Vurdering af graden af opfyldelse af arbejdsgivernes krav og ønske om at nå et forhandlingsresultat:**

- Arbejdsgivernes krav om forenkling var reelt et ønske om ensartetgørelse, men det lykkedes ikke for dem.
- Forenkling som et fælles ønske om at gøre de generelle aftaler mere forståelige og brugervenlige lykkedes ikke, nogle aftaler blev endda mindre forståelige. Parterne bør gøre noget for en forbedring i fællesskab. Hvordan bør diskuteres i KTO og med de (amts)kommunale arbejdsgivere.
- Forhandlingssammenbruddet kan i høj grad tilskrives, at arbejdsgiverne af taktiske årsager havde fokuseret på få hovedkrav, som delvis var umulige for KTO at opfylde, og at det var arbejdsgivernes strategi, at forhandlingerne skulle afsluttes ved forligsinstitutionens mellemkomst.
- Det er nødvendigt med en grundig drøftelse og analyse i KTO af de udmeldinger, arbejdsgiversiden kommer med i form af diskussionsoplæg til kommuner/amter, kravsfremsættelse mv., og at der fra KTO's side hurtigt fremføres politiske tilkendegivelser overfor disse.

## Ad 9. Afstemning om resultatet

### a. Beskrivelse

Forligsmandsloven indeholder særlige regler for gennemførelse af en afstemning om et af forligsmanden fremsat mæglingsforslag, og forligsmanden pålagde KTO at sørge for, at de af mæglingsforslaget omfattede organisationer (d.v.s. herunder tillige organisationer udenfor KTO) blev bekendt med disse afstemningsregler samt indholdet i forligsmandens mæglingsforslag. De særlige forhandlingsmæssige forhold på det (amts)kommunale område gjorde det nødvendigt i samråd med forligsmanden at tilpasse afstemningsreglerne til det (amts)kommunale område. KTO argumenterede for, at afstemningerne i videst muligt omfang skulle gennemføres efter sædvanlig praksis i organisationerne.

Fra KTO's side blev der udarbejdet en vejledning om afstemning om forligsinstitutionens mæglingsforslag, som blev udsendt sammen med mæglingsforslaget.

Organisationerne skulle indsende afstemningsresultatet direkte til forligsinstitutionen uden om KTO's sekretariat, og det var forligsinstitutionen, der stod for sammentællingen af delresultaterne fra organisationerne.

Forskelligheder i organisationernes praksis omkring afstemninger, fx den stemmeberettigede kreds samt de særlige regler på AC's område vanskeliggjorde forligsinstitutionens sammentælling af stemmerne.

Den 30. april 2002 offentliggjorde forligsmanden afstemningsresultatet med 51,9 % ja-stemmer og 48,1 % nej-stemmer. Den samlede stemmeprocent var på 45,8%.

56 organisationer stemte ja og 7 organisationer stemte nej.

Der var 12 organisationer med mere end 5.000 stemmeberettigede, der stemte ja. Det var (ja-procent angivet i parentes): Urafstemning: BUPL (56,7), Danske Bioanalytikere (54,7), Dansk Socialrådgiverforening (85,2), FOA (59,5), Foreningen af Yngre Læger (63,1), HK/Kommunal (80,5), KAD (84,2), Københavns Kommunalforening (85,0), PMF (67,9), SiD (52,1), SL (72,7). Kompetent forsamling: Økonomaforeningen (94). Stemmeprocenten blandt disse organisationer var 35-55%. Blandt de mindre ja-organisationer er det typiske billede en ja-procent på 75 og derover samt en stemmedeltagelse der er lidt større end blandt de store organisationer.

De 7 organisationer, der stemte nej, var (nej procent angivet i parentes): Urafstemning: Danske Magisterforening (75,4), Danske Sygeplejeråd (73,8), Gymnasieskolernes lærerforening (58,2), Danmarks Lærerforening (94,5), Københavns Lærerforening (70,9). Kompetent forsamling: Danmarks Jurist og Økonom Forbund (71), og Ingeni-



ørforeningen i Danmark (100). Stemmeprocenten blandt disse organisationer var 54-75%<sup>1</sup>).

**b. Vurdering af afstemning om resultatet:**

- Forligsmanden valgte at sammenkæde afstemningsresultaterne, hvilket var problematisk.
- Det er væsentligt at sikre, at der i en eventuel ny sammenkædningsituation ikke kan sættes spørgsmålstegn ved afstemningsresultatet. Der er behov for at overveje eventuelle fælles retningslinjer for afstemning i tilfælde af en mulig ny sammenkædningsituation i forligsinstitutionen, fx om hvem der deltager i afstemningen, hvilken vægt den enkelte organisation har m.v. på baggrund af de erfaringer, der er gjort ved OK-02.
- Der var store forskelle i de enkelte organisationers afstemningsresultater – også mellem organisationer indenfor samme arbejdsområde og med nogenlunde ensartede lønvilkår mv. Der kan være mange bud på tolkningen af disse resultater, fx små henholdsvis store organisationers mulighed for at kunne nå ud til og komme i dialog med medlemmerne, at give information til mange medlemmer, særlige forhold på det specielle område, arbejdstidsaftaler var for nogle en væsentlig faktor. Der er en særlig problemstilling omkring lave stemmeprocenter, som bør drøftes, herunder mulighederne for at skabe en bedre dialog på arbejdspladserne med henblik på at forøge interessen hos medlemmerne.

**Ad 10. Relationen til CFU**

**a. Beskrivelse**

Under hele forhandlingsforberedelsen og –forløbet var der jævnlige kontakt mellem CFU's og KTO's formænd. Der var dels et ønske om at følge hinandens forhandlingsforløb tæt, dels et ønske om at hver især havde den fornødne handlefrihed til at agere i situationen.

Da situationen var til det på det statslige område, slog CFU til et forhandlingsresultat den 27. januar 2002, som indeholdt samme ramme som sidst, og som ikke indebar en forlodsfinansiering af ny løn, som ellers var et koordineret krav på den samlede offentlige arbejdsgiverfront. Finansministeren havde travlt med at få indgået et forlig, inden finanslovsforslaget med mulige afskedigelser som konsekvens, skulle behandles.

---

<sup>1</sup> Idet samtlige medlemmer i Danske Magisterforening er medgået blandt de stemmeberettigede er stemmeprocenten ekstraordinær lav: 22,3%.

Indgåelse af det statslige forlig uden en forlodsfinansiering satte for alvor de kommunale forhandlinger i stå. De (amts)kommunale arbejdsgivere ville under ingen omstændigheder give sig på deres krav om større forlodsfinansiering end sidst.

#### **b. Vurdering af relationen til CFU/det statslige område**

- Erfaringerne fra OK-02 peger muligvis på, at visse krav bør forhandles i fællesskab. Dette bør drøftes fremadrettet.
- Under alle omstændigheder bør KTO søge at skaffe sig større indflydelse på de økonomiske rammer.

### **Ad 11. Forholdet mellem generelle og specielle krav**

#### **a. Beskrivelse**

Forholdet mellem generelle og specielle krav har været et tilbagevendende tema ved overenskomstfornyelserne.

Indtil slutningen af 80'erne blev de fordelingsmæssige lønprofiler afklaret i forbindelse med udmøntningen af forskellige typer af generelle lønstigninger (procentvise lønstigninger eller faste kronetillæg). I 90'erne blev fordelingsdiskussionerne typisk afklaret ved skævdeling af forskellige puljemidler.

De generelle lønstigninger tilgodeser samtlige ansatte i amter og kommuner. De udgør derved et sikkerhedsnet for den enkeltes lønudvikling. Siden OK-95 er der blevet afsat en faldende andel af det samlede resultat til specielle krav. De specielle krav udgør dog fortsat et væsentligt element (ca. 10%) af det samlede resultat. Det må ses på baggrund af, at puljerne til de specielle krav giver grundlag for en selvstændig lønprofil for de enkelte overenskomstgrupper. Det giver organisationerne mulighed for at præsentere et resultat, hvor vægten lægges på de forbedringer, der oftest er mest synlige for det enkelte medlem.

Ved overenskomstfornyelsen i 1999 var der rejst et generelt krav om generelle procentvise lønstigninger, der som minimum fastholdt reallønnen, men samtidig blev der afsat en KTO-pulje til skævdeling.

Ved OK-02 blev kravet, at de generelle procentvise lønstigninger skulle forbedre reallønnen. Dette indebar en højere prioritering af kravet end tidligere. Det var også et højere prioriteret krav set i forhold til de specielle lønstigninger. De fleste organisationer lagde dog fortsat vægt på, at puljerne til specielle krav skulle være meget synlige.

Samtidig blev puljerne fordelt ligeligt. Dermed lå de fordelingsmæssige muligheder for at tilgodese nogle grupper frem for andre grupper primært i det lokale forhandlingsniveau. Dette betød, at de fordelingsmæssige diskussioner og muligheder blev

ændret, uden at det blev gennemdrøftet i hvor høj grad, det lokale forhandlingssystem matcher den opgave.

Forholdet mellem de generelle og specielle krav er i stigende omfang påvirket af og suppleret med krav, der relaterer sig til det tredje forhandlingsniveau – det lokale niveau.

På det lokale niveau giver ny løn mulighed for i den enkelte (amts)kommune at skabe en lønprofil for grupper af medarbejdere eller for enkeltpersoner.

Ved OK-02 rejste KTO en lang række krav om forbedringer af ny løn vedrørende procedure for forhandlinger og for løsning af interessetvister mv. Der blev markeret en klar utilfredshed med det økonomiske råderum og lønudviklingen under ny løn, men samtidig blev der ikke stillet krav om at forlodsfinansiere ny løn.

Det vurderes, at den manglende gunstige lønudvikling under ny løn var med til generelt at stille større forventninger til de generelle - og måske navnlig de specielle resultater. Endvidere vurderes det, at de enkelte gruppers holdning til og erfaring med ny løn i (amts)kommunerne også betød, at interessen for de specielle krav var forskellig hos de enkelte grupper ved OK-02.

Kravene til det generelle, specielle og lokale niveau påvirkede således hinanden ved OK-02. Undervejs i forhandlingsforløbet var der en løbende debat af kravene. Diskussionen var imidlertid præget af, at kravene til det generelle, specielle og lokale niveau blev diskuteret og prioriteret hver for sig.

Diskussionen blev påvirket af, at der blev indgået forlig på det statslige område midt i forhandlingsforløbet. Det gav anledning til en fornyet diskussion og prioritering af de overordnede rammer for 2 af forhandlingsniveauerne: det generelle og det lokale (hvor det statslige resultat med 5,55% i generelle lønstigninger og ingen forlodsfinansiering påvirkede det videre forhandlingsforløb).

#### **b. Vurdering af forholdet mellem det generelle, specielle og decentrale forhandlingsniveau:**

- Ved afstemningen tager medlemmerne stilling til det centrale resultat. Set fra det enkelte medlems stol vurderes både dette, og hvordan det går med lønudviklingen mv. lokalt. En manglende lokal lønudvikling kan påvirke til et nej, mens det medlem, der har fået ny løn lokalt ikke nødvendigvis er positivt påvirket i forhold til det centrale resultat.
- Der er forskellige udsagn om hvor meget fokus, der skal være på de specielle forhandlinger: Fx mener nogle, at der blev afsat for meget til de specielle forhandlinger, når det tages i betragtning, at alle er gået over på ny løn. Andre finder, at der skal afsættes mere til de specielle forhandlinger – det er der, medlemmerne kan se fremgangen. Synspunkterne rejser en diskussion af, hvorvidt

ny løn kan anvendes til synliggørelse af de enkelte organisationer, eller om ny løn måske kun skal være en hjemmel?

- Der er anledning til at analysere den (amts)kommunale løndannelse, herunder navnlig den decentrale løndannelse (ny løn), i et fremadrettet perspektiv. Det skyldes den generelle utilfredshed med ny løn. Men det skyldes også, at der kan konstateres en stadig tættere gensidig påvirkning mellem løndannelsen på henholdsvis det generelle, det specielle og det decentrale niveau. Et vigtigt element i vurderingen vil være, om og hvorledes et eller flere fremtidige (amts)kommunale lønsystem(er) med et decentralt niveau kan integreres med et lønsystem med både et generelt og et specielt forhandlingsniveau.

## **Ad pkt. 12. Opsamling**

Oplisting af forslag/pejlemærker for den videre diskussion efter afslutning af evaluering:

- Ved eventuelle fremtidige diskussions-/debatoplæg bør omfang, form og målgruppe vurderes nøje
- Det skal overvejes, hvordan der kan ske en afklaring af indhold i kravene, smertegrænser, fx ved at drøfte graden af forpligtelse i fællesskabet, evt. fælles prioritering af konfliktudløsende krav, en aftale om forhandlingernes afvikling og enkeltorganisationers muligheder for at træde ud undervejs. Det skal endvidere overvejes, hvornår i forhandlingsfasen, denne afklaring kan ske, men opfattelsen er, at det bør være så tidligt som muligt og senest i tilknytning til kravsudtagelsen. Endelig bør mulighederne for en større åbenhed overfor baglandet ved kravsudtagelsen og i forhandlingsfasen overvejes.
- Der skal ske en drøftelse af strategien for en evt. konfliktudtagelse.
- Det skal overvejes, om enkeltorganisationers afvisning af at udtage konfliktområder skal kunne medføre, at medlemskab af fællesskabet konkret tages op til overvejelse.
- Forenkling som et fælles ønske om at gøre de generelle aftaler mere forståelige og brugervenlige bør diskuteres i KTO og med de (amts)kommunale arbejdsgivere. Der bør gøres overvejelser over, hvordan et forlig kan formidles på en enkel og forståelig måde.
- Der er behov for at overveje eventuelle fælles retningslinjer for afstemning i tilfælde af en mulig ny sammenkædningsituation i forligningsinstitutionen.
- Der var store forskelle i de enkelte organisationers afstemningsresultater. Der kan være mange bud på tolkningen af disse resultater. Der er en særlig problemstilling omkring lave stemmeprocenter, som bør drøftes, herunder mulighederne for at øge interessen hos medlemmerne.
- Erfaringerne fra OK-02 peger muligvis på, at visse krav bør forhandles i fællesskab med det statslige område. Dette bør drøftes fremadrettet.

- Under alle omstændigheder bør KTO søge at skaffe sig større indflydelse på de økonomiske rammer.
- Forholdet mellem det generelle, specielle og decentrale forhandlingsniveau:
  - Hvordan skabes rummelighed for den enkelte organisations/branches ønsker/krav indenfor fællesskabet (og at den enkelte organisation (medlemmerne) kan se sig selv i et resultat/forlig)? Kollektive rammer om individuelle muligheder: valgfrihed for individer, for grupper?
  - Relationerne mellem generelle og specielle krav – hvilket opgaver løses hvor?
  - Hvordan styrke lokale forhandlingssamarbejder/-fællesskaber?
- Der er anledning til at analysere den (amts)kommunale løndannelse, herunder navnlig den decentrale løndannelse (ny løn), i et fremadrettet perspektiv.
- Hvordan undgås det, at vi ved OK-05 står med et samlet afstemningsresultat på 52% - 48% (som ved OK-02) eller på 48% - 52%?

## **Bilag 1**

Dette bilag beskriver hvilke krav, KTO stillede, og hvorledes disse blev opfyldt henholdsvis ikke opfyldt med mæglingsforslaget. Bilaget skal ses i sammenhæng med punkt 7 i evalueringsnotatet.

### *Rammen mv.*

KTO havde i lighed med tidligere overenskomstfornyelser ikke rejst et specifikt krav om rammen og udmøntningstidspunkterne.

Men KTO's formand nævnte både på KTO's repræsentantskabsmøde den 14. december 2001, hvor KTO's krav blev udtaget, og ved den 1. forhandling den 18. december 2001, at KTO's krav var en ramme af samme størrelsesorden som ved OK-99 i forhold til overenskomstperiodens længde.

Rammen for overenskomstresultatet blev på 6,61 % - og dermed lavere end den overenskomstrammen på det kommunale område ved OK-99 (7,55%). Det samlede overenskomstresultat, d.v.s. ramme og reguleringsordningen blev på 9,27 %, og dermed tæt på det kommunale overenskomstresultat fra OK-99 på 9,45 %.

For arbejdsgiversiden var et altafgørende hovedkrav, at de budgetforudsætninger, der var indeholdt i økonomiaftalerne mellem regeringen og henholdsvis KL og ARF blev overholdt, herunder især at budgetbelastningen i 2002 højst måtte være 2½%. Det skabte et stort pres i forhandlingerne for, at udmøntningsprofilen var "skæv" således, at der blev udmøntet meget lidt i 1. år og derfor noget mere i de efterfølgende år. KTO fremhævede, at en eventuel accept af disse budgetforudsætninger, dels måtte ses i sammenhæng med KTO's hovedkrav om generelle lønstigninger, der forbedrer real-lønnen i hele aftaleperioden og dels opfyldelsen af andre krav <sup>2</sup>).

---

<sup>2</sup> I forligningsinstitutionen kædede KTO de krav, der ikke handlede om ny løn, og som fortsat ikke var løst, sammen med arbejdsgivernes krav om overholdelse af budgetforudsætningerne. Det drejede sig om KTO-krav om en ekstraordinær regulering af tjenestemandspensionerne udover de generelle lønstigninger, om en forhøjelse af AKUT-bidrag og om at de 2 feriefridage skulle belaste arbejdsgivernes budgetberegninger 3 måneder senere end de trådte i kraft. Disse krav blev imødekommet.

### *Generelle lønstigninger mv.*

KTO's primære ønske med kravet var, at de generelle lønstigninger, incl. udmøntning fra reguleringsordningen, skulle have en sådan størrelse, at reallønnen ville blive forbedret i overenskomstperioden.

Forliget indebar generelle lønstigninger på 5,55 %, hvoraf 4,43% udmøntes fra rammen og 1,12% udmøntes fra reguleringsordningen. Udfra de da kendte økonomiske forudsætninger ville 5,55% medføre en reallønsfremgang i overenskomstperioden. Ved udgangen af overenskomstperioden kan det registreres, om reallønnen rent faktisk bliver forbedret.

Endvidere blev der foretaget løft på enkelte trin i lønskalaen (trin 9 og 51 – 55).

### *Reguleringsordningen*

KTO's krav var at videreføre reguleringsordningen, dog således at udmøntningsprocenten på 80% skulle forhøjes. Tilsvarende krav om forhøjelse blev rejst ved OK-99. Principperne for reguleringsordningens opbygning, herunder udmøntningsprocenten størrelse, er ens for det statslige og (amts)kommunale område. På det statslige område blev udmøntningsprocenten aftalt til 80%. Resultatet på det (amts)kommunale område blev en videreførelse uden forhøjelse af udmøntningsprocenten <sup>3</sup>).

Ved tidligere overenskomstfornyelser er hele finansieringen af den lokale løndannelse sket via udmøntning fra reguleringsordningen. Ved OK-02 blev langt hovedparten (1,49% ud af 1,87%) finansieret fra reguleringsordningen <sup>4</sup>).

### *Feriefridage/ferie*

KTO's krav var at fuldføre den opbygning af en ekstra uge ferie, der blev startet med 3 ekstra feriefridage ved OK-99, ved at aftale yderligere 2 feriefridage. For undervisningspersonale skulle de ekstra feriefridage kunne lægges på hele skoledage. Timelønningerne skulle reguleres under hensyn til feriefridagene. Endvidere skulle ferieaftalen

---

<sup>3</sup> I slutfasen af forhandlingerne mellem arbejdsgiverne og KTO forsøgte KTO at få et såkaldt "hegn" om de generelle lønstigninger således, at generelle lønstigninger skulle udmøntes før forlodsfinansieringen, såfremt reguleringsordningen udmøntede mindre end skønnet. Men KTO frafaldt kravet bl.a. i lyset af, at arbejdsgiverne krævede, at det så måtte medføre, at der blev udmøntet mere til ny løn end forlodsfinansieringen, hvis reguleringsordningen udmøntede mere end det skønnede.

<sup>4</sup> De resterende 0,38% udmøntes i 3. år fra rammen. Baggrunden for, at de udmøntes af rammen og ikke tages af reguleringsordningen, fx i 1. år, hvor den udmønter 1,21%, var et ønske om, at langt størstedelen af de i alt 1,24%, der udmøntes 1. år blev udmøntet til generelle lønstigninger (0,99%).

forbedres ved indarbejdelse af større fleksibilitetsmuligheder således, at den ansatte har ret til overførsel af 5. ferieuge. Endelig skulle der gives ret til tjenestefrihed uden løn for alle ansatte til nærmere afgrænsede formål.

Overenskomstresultatet indebar, at de 3 feriefridage, der blev aftalt ved OK-99, suppleres 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. På undervisningsområdet henvistes implementering af de 2 feriedage til de specielle forhandlinger, idet det blev anført at en feriedag betragtes som 7,4 timer med mindre andet blev aftalt ved de specielle forhandlinger. Overenskomstresultatet indebar endvidere, at der blev indgået en aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål.

#### *Midler til tværgående/specielle krav*

KTO krævede i lighed med tidligere overenskomstfornyelser midler til gennemførelse af tværgående og specielle krav. Udover hovedorganisationspuljer til organisationernes specielle krav skulle der afsættes puljer til afbalancering af tværgående (specielle) krav således, at der på alle hovedorganisationsområder blev forholdsmæssigt ensartede beløb til rådighed, dog skulle garantimidler udmøntet til grupper på ny løn lægges oveni den enkelte organisations midler. Endelig krævede KTO, at midlerne skulle søges afsat ved den 1. politiske forhandling.

Arbejdsgiverne tilkendegav under forhandlingerne om KTO's krav til puljeafsættelse, at det krav kunne drøftes under forudsætning af en samtidig drøftelse af arbejdsgivernes krav om forlodsfinansiering til ny løn.

Det lykkedes KTO at få puljespørgsmålet forhandlet på plads før spørgsmålet om forlodsfinansiering. Resultatet blev en model for puljeafsættelse, der svarede til KTO's krav. Puljerne blev først afsat ved den 2. politiske forhandling den 11. januar 2002, idet arbejdsgivernes udgangspunkt ved den 1. forhandling var en noget lavere samlet puljeafsættelse end 1%, som blev resultatet.

1% ligger en anelse over niveauet for OK-99, hvor puljeafsættelsen incl. pensionsprojekter udgjorde 0,91%. Godt 40% af midlerne ved OK-02 blev anvendt til pensionsret-



tede formål, primært til forhøjelse af pensionsbidragsprocenterne i de respektive overenskomster. Ca. 5% blev anvendt til forhøjelse af udvalgte trin (9 og 51-55) i løntrinskalaen og andre krav af mere tværgående karakter. De resterende midler anvendtes primært til forbedringer i lønforløb indenfor de enkelte organisationers overenskomstområder.

I forbindelse med forhandlinger af de specielle krav forhandlede tillige regnereglerne ved omklassificeringer. Her havde KTO krævet, at der skulle ske en markant formindskelse - og helst en afskaffelse - af de såkaldte afledte effekter <sup>5</sup>, der blev sat til 60% ved OK-99. Resultatet blev, at de blev nedsat til 40%.

### *Særydelser*

KTO rejste krav om en forholdsmæssig forhøjelse af særydelserne i forhold til den afsatte ramme, om afsættelse af midler til yderligere forhøjelser, og om at alle grupper fik nedsættelse af den ugentlige arbejdstid til 34 timer ved aften/nattjeneste.

Resultatet blev, at alle 3 krav blev opfyldt <sup>6</sup>). Desuden indeholdt den forholdsmæssige forhøjelse en ny forbedring, idet den procentandel, der anvendtes til forlodsfinansiering af ny løn, også kom til at indgå.

### *Ny løn*

Af de tekniske bemærkninger til KTO's krav om forbedring af vilkårene i ny løndannelse mv. fremgår det, at der var formuleret 11 præciserende underkrav <sup>7</sup>). Det var det krav, der omfattende flest underkrav fra KTO's side. Det var de(t) krav, der blev anvendt mest tid på under forhandlingerne.

3 af KTO's krav blev i høj grad opfyldt. Det drejer sig om kravet om forbedrede forhandlingsfrister (central tilbagefaldsregel) og forhandlingsregler (individuel vurdering), om pension af tillæg og om samme overgangsregler til ny løn som ved OK-97 og OK-99.

Yderligere 4 krav blev delvist opfyldt. Det handler 1. om rimelige omkostningsprincipper, (hvor 60% ændredes til 40%), 2. om indflydelse på budgetforhold, (hvor et bi-

---

<sup>5</sup> Den afledte effekt udgør et skøn over efterfølgende decentralt aftalte lønforhøjelse for de personer indenfor en gruppe, der ikke umiddelbart omfattes af en central aftalt lønforbedring

<sup>6</sup> Der blev afsat 38 mio. kr. af de specielle midler til yderligere forhøjelser af særydelser på særligt belastede døgnområder.

<sup>7</sup> 1 krav om udvikling af forhandleruddannelsen blev forhandlet i forbindelse med aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter, se omtalen heraf.

lag til aftalen om ny løn angiver en række elementer, der påvirker det økonomiske råderum og som kan indgå i drøftelserne i (amts)kommunens hovedudvalg), 3. om strammere regler i interesseløssystemet, fx opmand eller lokal konfliktret, (hvor en opmand er indført for de sager, hvor a conto løn eller skal-tillæg anvendes, og endvidere indførtes muligheder for at rejse alle sager, der ikke løses i fase 3 for et paritetisk nævn), og 4. om forbedret lønstatistik (hvor kønsopdelt statistik samt statistik for grupper ned på 5 personer i stillingsgrupper blev indført).

1 krav om afskaffelse af a conto løn blev ikke opfyldt, hvilket må ses i lyset af, at opmand netop blev indført for sager om a conto løn.

2 krav blev ikke opfyldt: at kvalifikationslønnen altid er varig og at funktionslønnen aftales varigt.

Endelig rejste KTO under forhandlingerne krav om en forbedret regulering af den gruppevis løngaranti i ny løn. Udover at løngarantien reguleres med de generelle lønstigninger og puljemidlerne, sker der en regulering med ca. 60% af forlodsfinansieringen. KTO krævede, at den blev hævet til 100%. Resultatet blev, at 72% af forlodsfinansieringen indgår.

### *Pension*

KTO rejste en bred vifte af pensionskrav, der dels var organisationsrettede og dels af tværgående karakter. De organisationsrettede krav drejede sig om forbedringer i pensionsbidragsprocenter og karensbestemmelser i organisationernes pensionsordninger, herunder forhøjelse af 2,4% bidraget i minipensionen. De tværgående krav var primært rettet mod, at flere løndele, herunder områdetillæg, skulle gøres pensionsgivende. Endvidere var der specifikke krav om forbedringer i pensionsvilkår for timelønnede samt om forbedringer i tjenestemandspensionerne, hvor de væsentligste krav var en forbedret regulering af pensionerne udover med de generelle lønstigninger, og at tillæg indgår i grundlaget for beregning af tjenestemandspensioner.

Overenskomstresultatet indebar, at der i forbindelse med afsættelse af puljemidler til de specielle krav, skete en forhøjelse af 2,4%-bidraget i minipensionen til 7,5%, endvidere blev der i forbindelse med afvikling af de specielle forhandlinger afsat ca. 340 mio. kr. til at aftale forhøjelse af pensionsbidrag og forbedring af karensbestemmelser.

Herudover blev der aftalt en række tværgående pensionsforbedringer. For det første, at den pensionsgivende løn i løntrinsskalaen forhøjes med det provenu, fastfrysningen af områdetillæggene udløser, samt at et eventuelt overskydende provenu anvendes til at gøre områdetillæg pensionsgivende. For det andet, at f- og k-tillæg i ny løn fremover er pensionsgivende, og at de for tjenestemænd efter aftale kan indregnes i tjenestemandspensionen. For det tredje, at der sker en ekstraordinær regulering af tjeneste-

mandspensionerne med 1% pr. 1. april 2003 udover de generelle lønstigninger. Endelig blev for det fjerde pensionsbestemmelserne som led i aftalen om tidsbegrænset ansættelse forbedret for timelønnede, der bl.a. blev omfattet af samme pensionsbestemmelser som fastansatte efter 1 måneds ansættelse.

## TR

KTO rejste krav om markante forbedringer af TR's vilkår, herunder ret til normeringsmæssig kompensation, mulighed for funktionsløn for TR-hvervet, forbedret TR-beskyttelse, sikring af adgang til lokale og edb-udstyr, at der i alle (amts)kommuner kan gives overarbejdsbetaling for TR-arbejde, sikring af, at TR ikke hindres i at udføre sit hverv, at TR ved større omstillinger mv. har ret til at indkalde til møder i arbejdstiden, sikring af mulighed for lokalt at indgå aftale om TR-vilkår, samt regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget.

Af disse krav blev følgende gennemført:

Ret til normeringsmæssig kompensation, idet der lokalt skal aftales principper for kompensation til de arbejdspladser, der uforholdsmæssigt belastes af tillidsrepræsentanternes fravær fra arbejdet.

Hjemmel til, at man lokalt kan aftale at yde løn for TR-funktionen.

TR's adgang til lokaler og PC, idet der lokalt skal aftales principper, der sikrer dette.

Sikring af, at tillidsrepræsentanten ikke forhindres i at udføre sit hverv, idet der indføres en central bestemmelse om, at der tilgås TR alle relevante oplysninger vedr. medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår, herunder en liste over de ansatte.

Kravet om at sikre mulighed for lokalt at indgå aftale om TR-vilkår blev opfyldt på to måder:

- Opstramning i vilkårsprotokollatet, så der skal aftales principper, der sikrer de enkelte (fælles)tillidsrepræsentanter den nødvendige tidsanvendelse, arbejdstilrettelæggelse, vikardækning/normeringsmæssig kompensation, lokaler/hjælpe midler, mulighed for medlemskontakt mv.
- Lokal aftalemodel, hvor parterne lokalt forpligtes til at forhandle om TR-vilkår mv., bl.a. omfattende løn, tid, fysiske vilkår, antal, kompetence, uddannelsesmuligheder og økonomiske incitamenter. I tilfælde af, at parterne ikke opnår enighed om en lokal aftale, forudsættes tilbagefald på de centralt fastsatte regler.

Desuden blev AKUT-bidraget reguleret med rammen og forhøjet med 1 øre.

## *Barsel*

KTO's stillede krav om forbedring af aftalen om graviditet, barsel m.v. Kravet dækkede et krav om

- forbedrede rettigheder for adoptanter i forbindelse med afhentning af børn i udlandet
- forbedrede rettigheder for papforældre ved afholdelse af omsorgsdage
- ret til frihed til pasning af børn med handicap
- optjening af anciennitet (incl. lønanciennitet under den aftalebaseret del af børnepasningsorloven),
- ferie med løn samt indbetaling af sædvanligt pensionsbidrag/optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov.

Beskæftigelsesministeren havde den 9. januar 2002 fremsat forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov (udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven). Lovforslaget og den efterfølgende vedtagelse den 20. marts 2002 betød, at børnepasningsorloven ikke gælder for personer med børn født/modtaget efter den 31. december 2001.

Ministerens lovforslag fik derfor konsekvenser i forhold til KTO's krav (4 og 5 bombe), som følger heraf blev frafaldet.

Parterne var endvidere enige om at optage forhandling om lovændringens eventuelle konsekvenser for indgåede aftaler, herunder om eventuelle økonomiske konsekvenser heraf, jf. afsnit om forbeholdskrav.

Under disse efterfølgende forhandlinger, som blev indledt umiddelbart efter vedtagelsen af mæglingforslaget, fremsatte KTO en lang række krav om øget fleksibilitet for den ansatte til at kunne tilrettelægge sin barselsorlov i forhold til de nye lovregler fx om, at faderen får ret til at lægge 25. og 26. uge frit efter eget valg i barselsperioden og at moderen og faderen får ret til at afholde orlov med løn samtidigt i 10-ugers perioden efter den 14. uge efter fødslen.

Det lykkedes for KTO at opnå forbedrede rettigheder for adoptanter i forbindelse med afhentning af børn i udlandet og at etablere en ret til frihed til pasning af børn med handicap. Ligeledes lykkedes det i de efterfølgende forhandlinger at få tilgodeset langt hovedparten af KTO's krav om øget fleksibilitet.

Arbejdsgiverne fik tilgodeset deres krav om forenkling af aftalen, samt deres krav i de efterfølgende forhandlinger om, at retten til fuld løn under barsel er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter dagpengeloven. Sidstnævnte krav var en forudsætning for imødekommelse af KTO's

krav om øget fleksibilitet. Arbejdsgiverne frafaldt under OK-02 forhandlingerne desuden deres krav om integration af bestemmelser om barnets 1. sygedag i aftalen.

### *Procedurebestemmelser*

KTO's krav var at indgå en central procedureaftale om udfyldelse af rammeaftaler. Aftalen skulle sikre, at der lokalt aftales retningslinier for anvendelsen af rammeaftalerne således, at der afholdes en årlig drøftelse af mulighederne for lokal anvendelse af hver enkelt rammeaftale, hvoraf det skal fremgå, hvordan (amts)kommunen agter at arbejde videre med rammeaftalerne, at der fastlægges tidsplaner og procedurer for, hvordan drøftelserne skal foregå, at der indføres regler om løsning af interesselister generelt i rammeaftalerne, og at der indføres regler om løsning af retstvister generelt.

Resultatet blev, at kravet om indgåelse af en central procedureaftale blev afhandlet, ved at der i principskitsen til ansættelsesvilkårsaftalen blev indføjet en bestemmelse om en sammenhængende personalepolitisk drøftelse i (amts)kommunen.

KTO fastholdt kravet om, at der indføres regler om løsning af retstvister generelt.

### *Efteruddannelse/kompetenceudvikling*

KTO ønskede at gøre aftalen mere forpligtende for de lokale arbejdsgivere ved at stille krav om obligatoriske årlige udviklingssamtaler og planer for den enkelte medarbejder. Kravet indebar endvidere en ret til frihed til efter- og videreuddannelse, og en særlig sikring af kompetenceudvikling for ledere.

Resultatet blev, at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og at der mindst hvert andet år følges op på udviklingsmålene. Derudover er det præciseret i aftalen, at SU/MED-udvalget skal drøfte arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling. Kravet om ret til frihed til efter- og videreuddannelse blev ikke indfriet.

Der skal fortsat være en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg.

### *Seniorer*

KTO rejste krav om indførelse af rettigheder for at gøre det attraktivt for seniorer at forblive i arbejde, fx at seniorer har ret til ekstra feriefridage, til sumydelse på fratrædelsestidspunktet og/eller til nedsættelse af den årlige arbejdstid uden nedgang i løn og

pension. KTO konkretiserede kravet med et forslag om gradueret arbejdstidsnedsættelse uden pensionsnedgang, gradueret forøgelse af antallet af ferietimer, og en gradueret fastholdelsesbonus. KTO pegede endvidere på sikring af kompetenceudvikling, mulighed for mindre belastende jobs samt et godt arbejdsmiljø.

Overenskomstresultatet indebar indgåelse af 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 kompensati-on 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, og 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.

### *Socialt kapitel*

KTO havde et krav om øget medbestemmelse inden for socialt kapitels personalepolitiske del. Der ønskedes elementer i aftalen, der kunne sikre en større udbredelse af adgangen til medbestemmelse og herunder fremme afholdelse – og præcisere indhold - af årlige drøftelser og fastlæggelse af retningslinier i MED/SU regi.

Endvidere var der krav om, at fravigelse af overenskomst ved ansættelse i fleksjob alene skulle kunne ske ved aftale.

Ved forliget opnåedes et mere forpligtende socialt kapitel. Generel og konkret forebyggelse gennem løbende forbedring af arbejdsmiljøet indgår nu i aftalens formålsbestemmelser. Emnekredsen for hovedudvalgenes årlige drøftelse med henblik på retningslinier for oprettelse af tilskudsjob blev udvidet med konsekvenser for øvrige ansatte, og der indførtes en ny bestemmelse om drøftelse af retningslinier ude på arbejdspladserne.

Derudover fik KTO en konkret vilkårsforbedring for ansatte, der overgår til henholdsvis fleks- eller aftalebaserede job på særlige vilkår, idet det hidtidige grundlag for optjening og beregning af pensionsbidrag nu bevares.

Endelig indgik det i forliget, at der i overenskomstperioden iværksættes en række konkrete implementeringsaktiviteter, ligesom parterne vil undersøge mulighederne for, at ansatte i fleksjob kan forblive i hidtidig pensionskasse.

### *Udlicitering*

KTO stillede krav om forbedring af udliciteringsprotokollatet, så det sikres, at personalet/de faglige organisationer får øget indflydelse på udbudsmateriale og beslutningsproces, at der ydes en ekstraordinær godtgørelse ved afskedigelse som følge af udlicitering, omstilling og rationalisering, samt at de kollektive rettigheder sikres i hele kontraktperioden.

Resultatet indebar, at der i udliciteringsprotokollatet indsættes en bemærkning, der præciserer parternes hensigt med, at medarbejderne i god tid skal inddrages, og at medarbejdernes synspunkter altid bør indgå i sagsfremstillingen til de indstillende og besluttende organer.

### *Tryghed*

I KTO's krav om større tryghed i ansættelsen lå, at reglerne for syge medarbejdere forbedres ved, at der indgås en procedureaftale om en tidlig indsats ved langvarig sygdom, at reglerne vedrørende afskedigelse forbedres, herunder at der aftales en forhøjelse af fratrædelsesgodtgørelser ved uansøgt afsked, og/eller reduktion i antallet af år, der udløser fratrædelsesgodtgørelse, og/eller forlængelse af opsigelsesvarsler, og at tidsbegrænset ansatte ydes tillæg som kompensation for ulempen ved tidsbegrænsningen, herunder et åremålslignende tillæg til projektansatte.

Ingen af KTO's krav blev opfyldt med resultatet.

### *Kontraktansættelse af chefer*

KTO's krav drejede sig om indgåelse af en rammeaftale om vilkår ved ansættelse på kontrakt for chefer på grundløn 47 og højere. For KTO var det væsentligt, at kontraktansættelse ikke blev et alternativ til åremålsansættelse, men et supplement til eksisterende ansættelsesformer.

Resultatet indeholdt ikke en sådan rammeaftale på trods af, at det også indgik i arbejdsgivernes krav, at der skulle indgås en central rammeaftale om kontraktansættelse af chefer. Årsagen var, at KTO fandt de kommunale arbejdsgiveres forudsætninger umulige at opfylde, idet arbejdsgiverne krævede, at der for arbejdsgiveren skulle være valgfrihed mellem ikke alene tjenestemand- og kontraktansættelse, men tillige overenskomstansættelse.

### *Åremål*

KTO havde rejst 4 krav om, at supplerende pension af åremålstillæg skulle svare til den ved fastansættelse dog minimum 15%, at muligheder for forlængelse af åremålsansættelse skulle være mere fleksible, at der aftales forlodsomt fratrædelsesbeløb ved sygdom, og at overgang til varig ansættelse ikke udelukker udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

KTO's 2 første krav blev imødekommet. Det 3. krav blev delvis imødekommet ved, at der blev indført adgang til ved ansættelsen at aftale fratrædelsesbeløb ved afsked på grund af sygdom. Det 4. krav frafaldt KTO.

### *Ansættelsesbeviser*

KTO's krav om forbedring af aftalen om ansættelsesbeviser angik et ønske om afskaffelse af formelle bestemmelser, om at den ansatte skulle komme med et påkrav om ansættelsesbeviser.

Kravet blev afvist af arbejdsgiverne.

### *Ligeløn*

KTO rejste krav om et tværgående ligelønsprojekt, herunder opfordring til afsættelse af en særlig ligelønspulje udover KTO-rammen.

Forliget indebar enighed om at gennemføre af et projekt, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den kommunale og amtslige sektor.

### *Merarbejde*

KTO stillede krav om, at der ydes kompensation for omlægning af tjenestefrihed.

Kravet blev afvist af arbejdsgiverne.

### *Udviklingsmæssige aktiviteter*

KTO fremsatte ikke formelt noget krav om forbedringer af aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter, men overlod dette til arbejdsgiversiden. Baggrunden herfor var, at der allerede under de forberedende drøftelser var igangsat et omfattende udvalgsarbejde



mellem repræsentanter fra løndirektørerne og FS. Dette arbejde fortsatte under selve OK-forhandlingerne og gav mulighed for gennemførelsen af en række af KTO's mindre krav. Dette gælder især:

Kravet om udvikling og sikring af anvendelsen af den fælles forhandleruddannelse, samt forbedret udbud af MED- SU- og arbejdsmiljøuddannelserne,  
Udbygning af Personaleweb,  
Implementering mv. af det decentrale forhandlingssystem,  
Ligelønsprojekt, der bl.a. skal belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den (amts)kommunale sektor,  
WEBportal for ledere,  
Undersøgelse af omfanget af afskedigelser begrundet i sygefravær,  
Evaluering af MED-aftalen,  
Fælles vejledning om mulighederne for lokale TR-aftaler  
Udvikling og kvalificering af ledere, herunder "førledere" i kommunerne,  
Pjece om Jobvurderingssystemer i ligelønsperspektiv.

#### *Forbeholdskrav*

KTO konkretiserede det generelle forbeholdskrav til at dreje sig om ændringer omkring barsel som følge af ændret lovgrundlag (fleksibel barselsorlov (jf. pkt. ovenfor om barsel)).

KTO konkretiserede endvidere forbeholdskravet til et evt. krav om at aftaleregulere vedrørende forebyggelse mv. af mobning, herunder seksuel chikane. I resultatet er der taget højde for dette forbeholdskrav.

KTO havde endelig et forbeholdskrav om et ønske om at afklare vilkårene for enkeltgruppers overgang til andre lønsystemer. Dette blev fremsat, fordi enkelte stillingsgrupper i forbindelse med kravsudtagelsen tilkendegav dette ønske og blev tolket som et forbehold, såfremt der ikke blev opnået tilfredsstillende ændringer i ny løn aftalen.