



Kort om forenkling og modernisering af overenskomster og aftaler

Juni 2004

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Centralorganisationernes
Fællesudvalg

Personalestyrelsen

CFU

**Kort om forenkling og modernisering
af overenskomster og aftaler**

Juni 2004

Kort om forenkling og modernisering af overenskomster og aftaler

Publikationen kan bestilles hos:

Schultz Information

Herstedvang 12

2620 Albertslund

Telefon 43 63 23 00

Fax 43 63 19 69

E-mail: Schultz@schultz.dk

Hjemmeside: www.schultz.dk

Henvendelse om publikationen kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 33 92 40 49

CFU

Løngangsstræde 25, 4.

1468 København K

Telefon 38 17 81 00

Omslag: Nordsjællands Trykcenter

Tryk: Nordsjællands Trykcenter

Oplag: 1.000

ISBN: 87-7956-155-1

Elektronisk publikation:

Produktion: Nordsjællands Trykcenter

ISBN: 87-7956-157-8

Publikation kan hentes på Personalestyrelsens hjemmeside: www.perst.dk og på

CFU's hjemmeside: www.cfu-net.dk.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	5
2. Hvorfor forenkle overenskomster og aftaler?	7
Et komplekst overenskomst- og aftalesystem	7
Klare kompetencer, klare tekster.....	8
Fremtidens overenskomst- og aftalesystem.....	9
3. Hvordan vil vi forenkle?	11
Enkel adgang til fælles løn- og ansættelsesvilkår.....	11
Færre aftaler.....	11
Dialog med centralorganisationer og organisationer.....	12
4. Modernisering af aftaler og sprogbrug	15
Det ens skal skrives ens	15
Det fælles skal være enkelt af finde.....	15

1. Indledning

Staten er en moderne arbejdsplads i udvikling. Statens arbejdspladser udvikles i et konstruktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Det er derfor et fælles ansvar at sikre, at statens arbejdspladser fortsat er effektive og attraktive med kompetente og dynamiske medarbejdere.

Overenskomster og aftaler er de formelle rammer for dette samarbejde. Det er afgørende og et fælles ansvar for parterne, at overenskomstsyste­met er tidssvarende og honorerer de krav om stadig udvikling, der stilles til en moderne, statslig sektor.

Personalestyrelsen og CFU nedsatte ved overenskomstforhandlingerne i 2002 et fælles udvalg, der skulle se på mulighederne for en forenkling og modernisering af regler og aftaler samt overenskomststrukturen. Udvalget har igennem de sidste to år bl.a. med inspiration fra det øvrige danske arbejdsmarked samt udlandet set på styrker og svagheder i det bestående system og skitseret rammerne sigtelinierne for fremtidens overenskomstsyste­m.

Formålet er at gøre det enklere for brugerne af overenskomster og aftaler. Det skal være lettere for den enkelte medarbejder at forstå sine egne løn- og ansættelsesvilkår, det skal være lettere for organisationerne og tillidsrepræsentanterne at udfylde aftalemulighederne samt rådgive medlemmer, og endelig skal det være enklere for det lokale personalekontor at anvende og administrere efter de indgåede overenskomster og aftaler.

Der er enighed mellem parterne om, at formålet med forenklingen ikke er forringelser eller besparelser. Samlet set er det ikke målet, at vilkårene forringes. Men opnåelse af fælles regler og enklere administration, hvor det er fornuftigt, kan indebære ændringer eller fjernelse af visse regler. Der er enighed om, at det er fornuftigt at se på en reduktion i den samlede mængde af regler og aftaler for at sikre overenskomstsyste­mets

fortsatte smidighed. Færre regler og aftaler betyder ikke ringere vilkår. Det er parternes fælles udfordring.

Større overskuelighed for alle parter kan f.eks. sikres ved at udforme overenskomster og aftaler i et sprog, der er til at forstå, og ved på det centrale niveau at arbejde for mere ensartede ansættelsesvilkår, suppleret med en mulighed for at aftale vilkår, der er tilpasses forholdene på det lokale niveau.

Staten er en mangfoldig arbejdsplads og overenskomstsyste­met har mange parter såvel lokalt som centralt. Mange interesser er fælles, men andre er naturligvis forskellige. Det er med til at skabe aftaler, der er i stadig udvikling. Det betyder samtidig, at det er vigtigt at sikre, at der er ejerskab til et forenklet og moderniseret overenskomstsyste­met. Det forudsætter tillid og respekt mellem parterne.

Forenkling af overenskomster og aftaler opnås ikke i et snuptag eller en gang for alle. To års forarbejde og konstruktive drøftelser mellem parterne har skabt et solidt fundament for, at parterne i fællesskab kan arbejde for en fremtidssikring af overenskomstsyste­met. Derfor vil de konstruktive drøftelser fortsætte i de kommende måneder med det formål at tage det første lange træk for at sikre at overenskomstsyste­met fortsat honorerer de krav, der stilles til en moderne, statslig sektor i udvikling.

Denne pjecce beskriver i korte træk konklusionerne fra Personalestyrelsen og CFU's arbejde med forenkling. Det samlede materiale kan læses på www.perst.dk eller www.cfu-net.dk.

God læselyst!

2. Hvorfor forenkle overenskomster og aftaler?

Det overordnede mål med forenklingen er først og fremmest at gøre det lettere for brugerne at forstå, anvende og administrere regler og aftaler.

Da de eksisterende tre fællesoverenskomster og AC-overenskomsten i 1991 afløste tidligere tiders selvstændige overenskomster, var dette den seneste større justering af overenskomstsyste­met. Trods efterfølgende justeringer kan der fortsat konstateres behov for forenkling.

Et komplekst overenskomst- og aftalesystem

Det store antal organisationsaftaler og overenskomster samt en lang række supplerende aftaler om løn- og ansættelsesvilkår betyder, at overenskomst- og aftalesyste­met på det statslige forhandlingsområde er både detaljeret og omfattende.

Figur 2.1. Oversigt over overenskomster, aftaler og regler

StK fællesoverensk.	COII fællesoverensk.	LC/OC fællesoverensk.	AC overenskomsten
22 generelle aftaler, 6 fælles regelsæt og øvrige fælles tekster			
40 organisations- aftaler og overenskomster	25 organisations- aftaler og overenskomster	16 organisations- aftaler og overenskomster	6 overenskomster
30 delegations- overenskomster og -aftaler	9 delegations- overenskomster og -aftaler	9 delegations- overenskomster og -aftaler	

Ikke alene antallet men også indholdet medvirker til at gøre overenskomster og aftaler svært tilgængelige.

På den enkelte arbejdsplads er muligheden for at tilpasse overenskomster og aftaler til de lokale vilkår væsentligt for at sikre enkle, fleksible og moderne vilkår. Det er derfor i alles interesse, at overenskomstsyste­met er klart, overskueligt og netop giver mulighed for lokal tilpasning og fleksibilitet.

Det forudsætter, at systemet gøres mere tilgængeligt. Det skal være enklere og mindre administrativt tungt at anvende de muligheder for lokal tilpasning, aftalerne giver. Komplicerede centralt aftalte regler og systemer skal ikke blot eksporteres til det lokale niveau, idet det stiller urimelige krav til viden og information hos ledelser, tillidsrepræsentanter og medarbejdere lokalt.

På det centrale niveau kan der ligeledes peges på behov for justeringer. De mange små organisationsaftaler kræver uforholdsmæssigt mange ressourcer i forbindelse med de centrale forhandlinger. Personalestyrelsen og CFU ønsker at levere en god service til både med- og modparter, herunder også at sikre en hurtigere færdiggørelse af de enkelte aftaler. Det kræver en reduktion i antallet af organisationsaftaler at geare de centrale aftaleforhandlinger hertil.

Klare kompetencer, klare tekster

Det er afgørende for et forenklet og moderniseret overenskomstsyste­m, at det af brugerne, dvs. ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere på statens arbejdspladser, opleves som en forbedring. Derfor er brugernes syn på forenkling og modernisering blevet undersøgt som en central del af Personalestyrelsen og CFU's arbejde.

Der findes ikke én gennemgående opfattelse af, hvad der ligger i ordene *forenkling* og *modernisering*, viser undersøgelsen. Betydningen strækker sig fra klare, centralt fastsatte regler til helt åbne formuleringer, der giver mulighed for lokal udfyldning.

Det står dog klart, at de adspurgte brugere mener, at

- Forenkling skal skabe enkle og forståelige aftaler, som er enkle at administrere. De skal kunne kommunikeres direkte til medarbejdere og ledere uden at skulle oversættes af lokale eksperter.

- Modernisering betyder bl.a., at der lokalt gives mulighed for at indgå aftaler, så brugerne ikke alene er afhængig af de centrale justeringer, der i dag sker ved overenskomstfornyelserne. Samtidig vil det give større ejerskab til aftalerne, hvis de giver bedre mulighed for tilpasning til specielle lokale forhold.
- Overenskomstsysteet kompliceres af, at hver personalegruppe har sin lille overenskomst.
- Systemet skal bygge på tillid niveauerne imellem og give rum for ledelse. Der skal være klarhed om kompetenceforholdene. Hvis ikke, vil man lokalt være tilbageholdende med at udnytte frihedsgraderne.

Fremtidens overenskomst- og aftalesystem

Personalestyrelsen og CFU har derfor opstillet følgende overordnede sigtelinjer for fremtidens overenskomst- og aftalesystem og ikke mindst til de aftaler, der produceres:

Boks 2.1. Sigtelinjer i forenkling og modernisering

- At reducere antallet af aftaler
- At sikre et godt samspil mellem det centrale og det decentrale niveau
- At lette den lokale tilpasning af aftaler og regler
- At sikre en klarere profil for organisationsaftalerne, herunder en reduktion af antallet
- At skabe større lokalt råderum og klarere kompetenceforhold
- At sikre mindre detaljerede regler og overenskomster
- At sikre at ansvar og kompetencer følges ad lokalt

Samtidig er det afgørende, at overenskomster og aftaler er enkle, gennemskuelige og skrevet i et sprog, alle kan forstå.

3. Hvordan vil vi forenkle?

Linierne i forenklingen af overenskomster og aftaler lægges ved overenskomstforhandlingerne. Det er dog væsentligt, at et fremtidigt overenskomstsystem fortsat er velfunderet og gennemtænkt. Derfor har Personalestyrelsen og CFU konkret drøftet mulighederne for forenkling.

Enkel adgang til fælles løn- og ansættelsesvilkår

Det skal være lettere for ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere at finde ud af, hvilke grundlæggende løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for alle statens ansatte. Det kan ske ved, at gengive de fælles regelsæt, generelle aftaler og fælles tekster (f.eks. om barsel, ferie, tjenesterejser, senior- og fratrædelsesordninger), der i dag er indgået mellem Personalestyrelsen og centralorganisationerne, ét sted i en vilkårspublikation.

Færre aftaler

Samtidig kan der opnås en forenkling ved at reducere antallet af overenskomster og aftaler samt ved at strømline strukturen. Dette kan ske ad flere veje:

- ved at samle organisationsaftaler og overenskomster for personalegrupper inden for samme arbejdsområde,
- ved sammenlægning af organisationsaftaler, der er forbundsmæssigt eller institutionsmæssigt sammenfaldne,
- ved en decentralisering af institutionsspecifikke aftaler samt enkeltbestemmelser,
- ved at reducere det store antal organisationsaftaler, der dækker meget få medarbejdere.

Boks 3.1. Inspiration udefra

Som led i arbejdet er der bl.a. hentet inspiration på det øvrige danske arbejdsmarked samt i Norge, Sverige og Holland.

På det kommunale område har man i KL udarbejdet en skrivevejledning med konkrete anvisninger på tekstformuleringer og opbygning af overenskomsterne. Dette har medvirket til at give en større ensartethed og dermed gennemskuelighed for brugerne.

I Sverige har man f.eks. valgt at indgå den såkaldte Almänt löne- og förmånsavtal (ALFA), der regulerer samtlige ansættelsesvilkår for personalegrupperne i staten, dog således at de lokale parter har hjemmel til at indgå fravigende/supplerende institutionsaftaler. Der er således på den ene side tale om et fælles regelsæt, og på den anden side vide muligheder for lokal tilpasning.

I Norge er Hovedtariffavtalen udgangspunkt for løn- og ansættelsesvilkår for alle statens ansatte. Hovedtariffavtalen indebærer ikke så mange frihedsgrader som den svenske model, men der er mulighed for lokal tilpasning af f.eks. arbejdstidsregler

Se flere eksempler på inspiration udefra i det samlede materiale.

Dialog med centralorganisationer og organisationer

Der har været ført en række drøftelser af mulighederne for forenkling inden for de enkelte centralorganisationernes områder. Der har ikke været ført egentlige forhandlinger, men alene foreløbige sonderinger af mulighederne for at forenkle overenskomster og aftaler på det enkelte område i forhold til de sigtelinier, der er skitseret ovenfor.

De enkelte centralorganisationers områder er forskellige. Derfor har drøftelserne med organisationerne også haft et forskelligt udgangspunkt og givet forskellige bud på forenkling og modernisering på det enkelte område.

Vi vil ikke i denne pjece gå mere detaljeret ind i de drøftelser, der har været ført på det enkelte område, men blot give en overordnet præsentation af drøftelserne. Der er enighed mellem Personalestyrelsen og organisationerne om, at der arbejdes videre med en række konkrete forslag til sammenlægninger, der følger disse modeller. Men de endelige modeller vil afvente overenskomstforhandlingerne.

StK-området

Overenskomstsyste­met er på StK-området præget af et meget stort antal organisationsaftaler indgået med en række forskellige organisationer.

Derfor er mulighederne for sammenlægning af organisationsaftaler blevet drøftet med hver enkelt organisation. I disse drøftelser har der bl.a. været fokus på mulighederne for sammenlægning af den tredjedel af organisationsaftalerne, der dækker færre end 50 medarbejdere.

Med hver organisation inden for StK's område er der derfor gennemført drøftelser om mulighederne for og forenklingspotentialet i at sammenlægge organisationsaftaler, som samme organisation forhandler. Udgangspunktet har både været, at organisationsaftalerne ligner hinanden, eller at der er tale om medarbejdere, der udfører beslægtet arbejde.

Organisationerne har generelt været positive over for disse overvejelser, men de konkrete modeller for en eventuel sammenlægning kan naturligvis først findes ved egentlige forhandlinger. Derfor vil drøftelserne med organisationerne fortsætte ad dette spor i den kommende tid.

COII/LC/OC-områderne

Overenskomstsyste­met på COII og på LC/OC-områderne er gennemgået under ét, idet centralorganisationerne har et fælles sekretariat.

På dette område er det derfor blevet drøftet at sammenlægge COII-fællesoverenskomsten med LC/OC-fællesoverenskomsten for at gøre det lettere for brugerne at navigere i fællesoverenskomsterne. Der er enkelte forskelle mellem de to fællesoverenskomster, men det vurderes, at en sammenlægning er mulig.

Desuden er der blevet drøftet en række forskellige, konkrete modeller for sammenlægning af organisationsaftaler på COII/LC/OC-områderne, hvor også sammenlægning på tværs af centralorganisationer er blevet drøftet.

Der er bl.a. blevet drøftet mulighederne for at sammenlægge organisationsaftaler med

- fagligt fællesskab – f.eks. aftaler på sundhedsområdet
- uddannelsesmæssigt fællesskab – f.eks. ansatte med en mellemlang videregående uddannelse (MVU)

- fælles område eller institution – f.eks. lærere ved skoler for klinikassistenter og tandplejere
- fælles arbejdsfunktion – f.eks. sygeplejersker eller ledere

AC-området

Overenskomstsyste­met er på AC-området domineret af AC-overenskomsten, men rummer i øvrigt yderligere fem selvstændige overenskomster.

Det er derfor blevet drøftet, hvordan selve AC-overenskomsten kan forenkles i form af en ny struktur, hvor særregler overføres til et bilag til overenskomsten. Overenskomsten vil således kun indeholde de generelle regelsæt, og såvel de generelle regler som særregler for visse grupper vil derved fremstå mere enkle og overskuelige. Det er ligeledes blevet overvejet, om de øvrige selvstændige overenskomster med fordel vil kunne integreres i AC-overenskomsten.

AC-overenskomsten indeholder en meget omfangsrig op­listning af decentrale aftaler. Personalestyrelsen og AC har ligeledes drøftet nødvendigheden af denne samt mulighederne for en mere enkel og overskuelig præsentation heraf.

4. Modernisering af aftaler og sprogbrug

Forenkling og modernisering af overenskomstsyste­met handler også om

- at sikre et bedre overblik over overenskomster og aftaler
- at skrive lette tilgængelige aftaler
- at samle ens regler og aftaler for at skabe større overskuelighed.

Derfor har det været væsentligt for Personalestyrelsen og CFU at søge at opstille et sæt operationelle retningslinier for modernisering og forenkling af sproget i reglerne samt gøre dem lettere tilgængelige og administrerbare for brugerne.

Det ens skal skrives ens

Personalestyrelsen og CFU har derfor udarbejdet en skrivevejledning, der fastlægger generelle principper for udformning af regler og aftaler, der vil bidrage til en yderligere harmonisering og forenkling af overenskomster og aftaler. Målet med dette arbejde er først og fremmest at sikre, at *det ens skrives ens*. Dette vil gøre det enklere lokalt at forstå og administrere aftaler, ikke mindst på tværs af personalegrupper.

Desuden er der arbejdet på at identificere overflødige gentagelser i overenskomster og aftaler, dvs. gentagelse af f.eks. anden aftale- og lovtekst.

Det fælles skal være enkelt af finde

Det er i dag vanskeligt for en institution, tillidsrepræsentant eller en ansat at have et samlet overblik over de regler, der gælder på et givent område. Hertil kommer, at mulighederne for søgning og henvisninger på tværs af reglerne er begrænsede.

Tilgængeligheden og overblikket vil kunne forøges væsentligt ved en samlet præsentation af en række aftalte tekster, der gælder for alle – eller næsten alle – statens ansatte:

- **Generelle aftaler** – De generelle aftaler omfatter det store antal eksisterende aftaler, der er indgået af alle centralorganisationer ved siden af overenskomsterne. Aftalerne gælder typisk for alle ansatte under CFU's forhandlingsområde, uanset ansættelsesform.
- **Fælles regelsæt** – Fælles regelsæt er de bestemmelser i fællesoverenskomsterne, der er forsynet med følgende indledning: *"Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt, at de ansatte er omfattet af følgende fælles regelsæt:"*
- **Øvrige fælles tekster** – Denne kategori omfatter alle andre aftalte tekster, der måtte være fælles for overenskomstansatte og eventuelt også for tjenestemænd. Disse tekster findes i givet fald i fællesoverenskomster, organisationsaftaler eller som "løse" aftaler.

Der har ligeledes været enighed om at indtænke tjenestemandsaftaler i en sådan samling.

