



KTO-VEJLEDNING OM LOKALE TR-AFTALER

Denne publikation
er tilrettelagt af:

**Kommunale
Tjenestemænd og
Overenskomst-
ansatte (KTO)**

Løngangstræde 25, I
1468 København K
Tlf. 3311 9700
Fax 3311 9707
E-mail: kto@kto.dk
www.kto.dk

**Grafisk
produktion**
in-sign as
3535 8511

Mulighed for lokale TR-aftaler

Ved OK-2002 er der indført en helt ny mulighed for, at man lokalt kan indgå TR-aftaler, der *erstatte* en række af de generelt fastsatte TR-bestemmelser i MED-rammeaftalen og den tilhørende lokale MED-aftale *eller* TR-bestemmelserne i TR/SU-aftalen *samt* Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

Det er herefter blevet muligt for de lokale faglige organisationer og arbejdsgivere at indgå sin egen aftale, bl.a. vedrørende tillidsrepræsentanters løn, tid, fysiske vilkår, antal, TR-struktur, forhandlingskompetence, uddannelsesmuligheder og budgetmæssige og normeringsmæssige forhold. De lokale parter kan lade næsten alle elementer i de centrale TR-regler indgå i forhandlingen - med indholdet af TR-beskyttelsen mod afsked og beskyttelsen af TR som en væsentlig undtagelse.

Denne vejledning er tænkt som inspiration til de lokale faglige organisationer/tillidsrepræsentanter. KTO opfordrer samtidig de lokale forhandlingsberettigede organisationer/tillidsrepræsentanter til et tæt samarbejde om de nye muligheder med henblik på at få skabt de bedst mulige rammer og vilkår.

I det følgende gennemgås aftalemulighederne og grundlaget herfor mere detaljeret. Der henvises i øvrigt til, at de mere formelle rammer er beskrevet i en særlig vejledning, indgået i fællesskab mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Denne fællesvejledning kan findes på:
www.personaleweb.dk/4z237I.



Hvem kan forhandle om en lokal TR-aftale – og hvordan kommer man i gang?

Det er den forhandlingsberettigede organisation, der har forhandlingsretten. I de fleste tilfælde vil organisationen have valgt at lade den lokale afdeling udøve forhandlingsretten, men den kan også være uddelegeret til (fælles)tillidsrepræsentanter (FTR/TR), eller organisationen kan evt. beslutte, at forhandlinger gennemføres på forbundsplan.

Der skal indledes forhandlinger om en lokal TR-aftale, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder om en forhandling. Anmodninger fra arbejdsgiverside vil typisk blive fremsendt til de enkelte organisationernes lokale afdelinger.

Organisationerne kan vælge at forhandle i fællesskaber eller alene. En anmodning fra arbejdsgiversiden kan også omfatte flere organisationer.

Før selve forhandlingen kan gå i gang, skal det aftales på hvilket niveau forhandlingerne skal gennemføres og evt. aftaler indgås, dvs. om de enkelte elementer skal forhandles og aftales centralt i (amts)kommunen, på forvaltningsniveau eller eventuelt længere nede i systemet.

Det vil ofte være hensigtsmæssigt at have mange elementer at forhandle om. Dette kan opnås, hvis aftalen indgås for en hel (amts)kommune, evt. på forvaltningsniveau eller på et helt sygehus. Hvis aftaleområdet kun omfatter en mindre institution, vil der f.eks. ikke være mulighed for at aftale ny TR-struktur eller opgavefordeling mellem fællestillidsrepræsentanter og øvrige tillidsrepræsentanter.

Med henblik på at tilvejebringe det fulde forhandlingsgrundlag bør forhandlerne også have mulighed for at kende de principper om TR-vilkår, der iht. TR-vilkårsprotokollatet skal aftales i det øverste MED-udvalg (hovedudvalget/centrale HSU). Det anbefales derfor at det øverste MED-udvalg/HSU har aftalt disse principper, inden forhandlingerne indledes.

KTO anbefaler:

- at de lokale TR-aftaler indgås på så højt et niveau som muligt i den enkelte (amts)kommune
- at der indgås principaftale i det øverste MED-udvalg/HSU, inden der indgås lokale TR-aftaler.



Det er den øverste ledelse i (amts)kommunen, der sammen med repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede (faglige) organisation(er) aftaler, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå.

Når der er enighed om niveauet, kan de konkrete forhandlinger gå i gang. Er det ikke muligt at opnå enighed herom, er det fortsat de generelle TR-regler der gælder.

En lokal aftale om løntillæg til TR, forhandles i overensstemmelse med Aftale om ny løndannelse eller den tilsvarende aftale på Akademikernes Centralorganisations (AC) område, men den kan indgå som en del af en samlet TR-aftale.

Koordinering af forhandlingerne



Som et led i forberedelsen af forhandlingerne med (amts)kommunen om en lokal TR-aftale kan det ofte være hensigtsmæssigt at koordinere med de andre organisationer.

Hvorledes koordineringen skal tilrettelægges vil bl.a. komme an på, hvilke traditioner der er for samarbejdet mellem KTO-organisationerne i (amts)kommunen.

Mange steder har man etableret et lokalt forhandlingssamarbejde mellem alle KTO-organisationer, jf. KTO's debatoplæg fra december 1999 (som kan findes på www.kto.dk). Andre steder vil der være etableret et samarbejde mellem de organisationer, hvis medlemmer arbejder inden for samme område, eller mellem organisationerne inden for et hovedorganisationsområde.

Som det også fremgår af KTO's debatoplæg, vil en koordinering kunne modvirke, at enkelte lønmodtagergrupper bliver spillet ud mod hinanden.

Koordineringen kan have forskellig karakter. Der kan være tale om et mere uforpligtende samarbejde med en gensidig orientering mellem organisationerne, eller det kan være et meget tæt samarbejde, f.eks. med udarbejdelse af et fælles udgangspunkt og mål for forhandlingerne.

Behovet for koordinering vil også være afhængig af den konkrete tilrettelæggelse af forhandlingerne, f.eks. om forhandlingerne skal indledes og eventuelt føres i fællesskab, eller om organisations repræsentanter forhandler hver for sig med henblik på at opnå løsninger specielt tilrettet organisationens eget område.

Lige så vigtig som koordineringen med de øvrige organisationer er koordineringen til den eller de repræsentanter i det øverste MED-udvalg/HSU, som dækker organisationens medlemmer. Koordineringen skal sikre kendskabet til indholdet af de drøftelser af principper for TR-vilkår mv., der har fundet sted i det øverste MED-udvalg/HSU, inden forhandlingerne om en lokal TR-aftale påbegyndes.

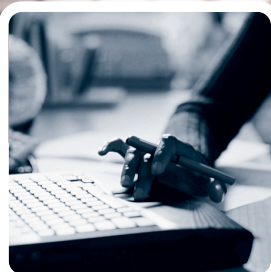
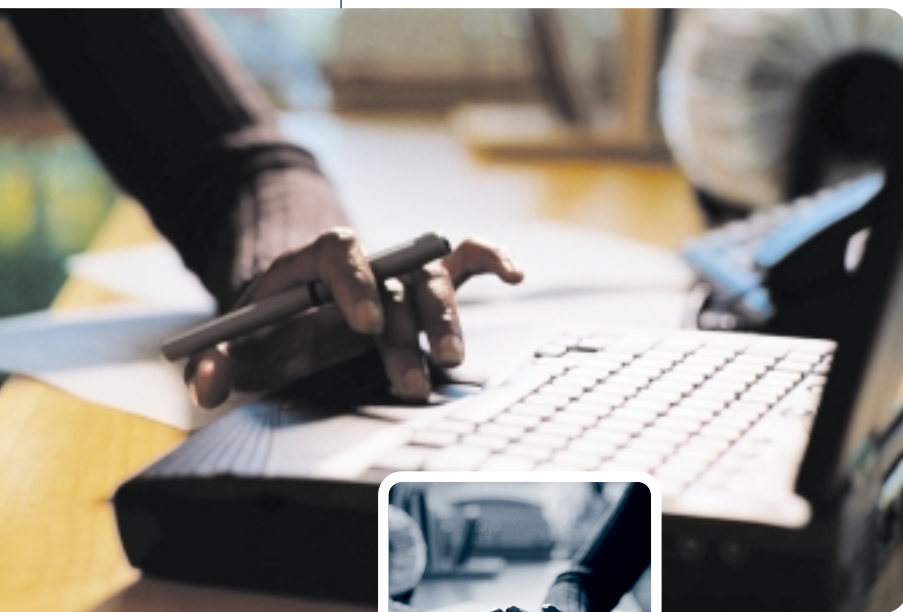
KTO anbefaler:

- at organisationsrepræsentanter som led i forhandlingsforberedelsen overvejer behovet for koordinering med de øvrige organisationer
- at det sikres, at der er koordinering mellem organisationens forhandler og den repræsentant, der varetager områdets interesser i det øverste MED-udvalg/HSU.

Hvad kan aftales?

De fleste bestemmelser om TR kan fraviges. Det er f.eks. umiddelbart muligt at aftale:

- ny struktur for TR, FTR og suppleanter
- en arbejdsfordeling mellem TR og fællestillidsrepræsentanter og evt. deres suppleanter,
- at ændre regler for hvem der er valgbare,
- længden af valgperiode,
- tidsforbrug til TR-arbejde,
- normeringsmæssige hensyn, vikarordninger og frikøb,
- rettigheder vedr. lokaleadgang og teknisk udstyr,
- TR'ernes lønvilkår (både i forhold til begrebet "sædvanlig løn" og iht. reglerne om ny løndannelse),
- vilkår for TR'ernes deltagelse i kurser, hverv og møder, og hvilket omfang aktiviteterne må have.



Ny struktur for TR, FTR og suppleanter. En arbejdsfordeling mellem TR og fællestillidsrepræsentanter og evt. deres suppleanter:

Det kan f. eks. aftales at fællestillidsrepræsentanter vælges/udpeges direkte til bestemte opgaver og ikke behøver at være TR i forvejen, og/eller at suppleanter kun skal være beskyttede, når de fungerer.

Der kan også aftales en formel arbejdsdeling mellem TR og suppleant. I en sådan situation vil det ikke være nogen god idé at fjerne suppleantens beskyttelse.

At ændre regler for hvem der er valgbare:

Det kan f. eks. aftales, at der ved valg af TR ved nyoprettede institutioner ikke stilles krav om 1/2 års ansættelse.

Det kan også aftales, at der kan vælges TR som repræsentant for færre end 5 medarbejdere – og omvendt at der skal være f.eks. 10 medarbejdere, inden der kan vælges en TR.

TR'ernes lønvilkår (både i forhold til begrebet "sædvanlig løn" og iht. reglerne om ny løndannelse):

I (amts)kommuner, hvor der er indgået en MED-aftale, kan TR-arbejde medføre overarbejdsbetaling. I de øvrige kommuner og amter kan dette indgå i den lokale aftale.

I den lokale TR-aftale kan også indgå aftaler om kvalifikations- og funktionsløn til TR.

Vilkår for TR'ernes deltagelse i kurser, hverv og møder, og hvilket omfang aktiviteterne må have:

Det kan f. eks. aftales hvor mange kurser og varighed heraf (årligt antal dage mv.) hhv. FTR, TR og suppleanter kan deltage i, og hvordan arbejdspladsen får normeringsmæssig kompensation.

Kursusvirksomheden kan f.eks. variere i forhold til TR's opgavevaretelse.

En særlig opmærksomhed skal henledes på, at det ved indgåelsen af en lokal aftale vil være naturligt, at der samtidig tages stilling til hvorledes TR-Vilkårsprotokollatet skal udmøntes i forhold til de tillidsrepræsentanter, den lokale aftale omfatter.

- Hvis der indgås en lokal TR-aftale, hvor TR-vilkårsprotokollatet er indarbejdet, vil der foreligge en samlet aftale, der i sin helhed skal anvendes og fortolkes som en lokal TR-aftale.
- Herved sikres både et samlet overblik i forbindelse med forhandlingerne af TR-spørgsmål og et samlet overblik i forbindelse med anvendelsen og fortolkningen af bestemmelserne om TR.
- Efter aftaleindgåelsen vil protokollatet være at betragte som udfyldt og dermed udtømt i forhold til den/de organisationer, der har indgået den lokale aftale.

Hvis TR-vilkårsprotokollatet *ikke* indarbejdes i en lokal TR-aftale, vil der foreligge to forskellige slags lokale aftaler, som skal anvendes og fortolkes på hver sin måde. Dette kan indebære en vis risiko for overlapning mellem de to aftaler, som kan skabe tvivl i forbindelse med anvendelsen og fortolkningen.

Desuden kan lokale TR-aftaler underlægges fagretlig behandling, hvor evt. uoverensstemmelser kan indbringes for en voldgift. Samme mulighed foreligger ikke i forhold til "aftaler" i henhold til TR-vilkårsprotokollatet. Uenigheder om forståelsen heraf følger de almindelige regler i TR/SU-aftalen eller MED-rammeaftalen.

Herudover gøres opmærksom på, at også spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn til TR kan indgå som et element i en samlet TR-aftale.

Også andre elementer, f.eks. udfyldelse af generelle rammeaftaler – vil kunne indgå i én samlet "forhandlingspakke".

*Generelle regler, der **ikke** kan fraviges*

Der er kun få begrænsninger i mulighederne for at fravige de centrale TR-regler. De væsentligste undtagelser er TR-beskyttelsen mod afsked, anmeldelse af TR og TR's grundlæggende rettigheder og pligter.

Enhver fravigelse af disse bestemmelser vil være ugyldig. Det kan imidlertid være en god idé, hvis de ufravigelige generelle bestemmelser indskrives i den lokale aftale. Herved undgås også senere misforståelser.

For overblikkets skyld vil det ligeledes være en god idé at indskrive de bestemmelser i de generelle regler, der er enighed om ikke at fravige. Herved opnås en samlet TR-aftale, der kan anvendes uafhængigt af de centralt indgåede aftaler.

KTO anbefaler:

- at alle elementer i TR-vilkårsprotokollatet inddrages i forhandlingerne om en lokal TR-aftale,
- at TR-vilkårsprotokollatet indarbejdes i den lokale TR-aftale,
- at alle TR-bestemmelser indskrives i den lokale TR-aftale.

Hvordan ændres eller opsiges en lokale TR-aftale?

En lokal TR-aftale kan opsiges med henblik på genforhandling eller til bortfald. Hvis der ikke ved opsigelsesperiodens udløb er opnået enighed ved genforhandlingen af en opsagt aftale, bortfalder aftalen. Efter bortfald af en lokal TR-aftale vil de generelle TR-regler være gældende.

Især hvis der aftales et længere opsigelsesvarsel end 3 måneder, kan det være en god idé at aftale en genforhandlingsklausul i tilfælde af væsentlige strukturændringer i (amts)kommunen.

Hvis en lokal TR-aftale er indgået mellem (amts)kommunen og flere personaleorganisationer, vil en opsigelse fra blot én organisation også gælde de øvrige. (Medmindre andet fremgår af aftalen).

Det anbefales, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse, og at det beskrives, hvem der kan opsiges den. Opsigelse af en lokal TR-aftale skal ske med 3 måneders varsel, medmindre der er aftalt et længere varsel. Opsigelsesvarslet kan altså ikke aftales til mindre end 3 måneder.



KTO anbefaler:

- at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse,
- at det i aftalen beskrives hvem der kan opsiges aftalen.

Checkliste til brug ved overvejelserne forud for forhandlingerne

For de enkelte tillidsrepræsentanter kan der peges på tre centrale problemer, det kan være hensigtsmæssigt at søge løst gennem en lokal TR-aftale:

- problemet med at sikre den tilstrækkelige tidsmæssige og normeringsmæssige compensation,
- problemet for den enkelte TR med at undgå at miste faglig kompetence på sit arbejdsområde, og
- problemet med at sikre en lønmæssig compensation, der garanterer, at tillidsrepræsentanterne får de samme lokale lønforbedringer som deres kolleger.



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.

Der er mange lokale forhandlingsmuligheder, og der er også mange måder at gribe processen an på.

Forud for forhandlingerne vil det være hensigtsmæssigt at få afklaret følgende spørgsmål:

1. Koordination med øvrige lokale organisationer. Er der ønske om at forhandle i fællesskab?
2. Hvilke områder og niveauer i (amts)-kommunen skal aftalen dække (jf. side 4)?
3. Hvem forhandler?
4. Hvad er ambitionsniveauet? – Hvilke elementer skal bringes i spil?
5. Er der indgået en 'Aftale om principper' i øverste medindflydelsesorgan, jf. Vilkårsprotokollatet? – Og hvad er givet fald indholdet heraf?
6. Hvad indgår i forvejen i den lokale MED-aftale vedr. TR-vilkår?
7. Er der andre elementer i TR-vilkårsprotokollatet (f.eks. særlige uddannelsesaktiviteter og faglig efteruddannelse af TR), der skal indgå?
8. Skal løn til TR bringes ind i forhandlingerne?
9. Hvilken TR-struktur vil det være vigtigt at gå efter?
10. Hvordan matcher den ønskede TR-struktur opgavefordelingen og interessevaretagelsen?
11. Er der andre elementer end egentlige TR-spørgsmål, der kan/bør indgå, herunder fx spørgsmål i relation til udfyldelse af væsentlige rammeaftaler?

Herefter kontaktes (amts)kommunens øverste ledelse mhp. ønske om forhandling af TR-spørgsmål og drøftelse mhp fastlæggelse af niveau for forhandlingerne finder sted.

KTO anbefaler:

- at der udarbejdes en arbejdsplan for, hvad der skal ske henholdsvis forud for og under forhandlingerne,
- at det afklares, hvordan der skal følges op på aftaleindgåelsen

Udfyldelse af 'Protokollat vedrørende (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse'

Det er nu blevet obligatorisk, at der i samtlige kommuner og amter *skal* indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af forhandlings- og aftalekompetence og øvrige vilkår.

Aftalen indgås i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (hovedudvalg, centralt samarbejdsudvalg).

Ved de seneste forhandlinger i 2002 er TR-Vilkårsprotokollatet blevet forbedret på 3 væsentlige punkter:

- Det øverste MED-udvalg/HSU **skal** indgå en aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår.
- Med baggrund i den aftale, som indgås i det øverste MED-udvalg/HSU, **skal** amtet/kommunen forhandle med de lokale faglige organisationer om tillidsrepræsentanternes forhold.
- Indholdsmæssigt er det som noget nyt fastslået, at det skal sikres, at tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – fx IT udstyr og internetopkobling – at varetage sine opgaver.

Disse principper gælder for alle, der *ikke* indgår en lokal TR-aftale, hvor der tages højde for de elementer, der indgår i TR-vilkårsprotokollatet.

De aftalte principper danner grundlag for en forhandling mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for de enkelte overenskomstgrupper. Ved disse forhandlinger skal sikres:

- Den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og normeringsmæssige hensyn.
- Afklaring af hvor megen tid, der anvendes til hvervet.
- Mulighed for kontakt med de medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- Mulighed for via tilgængeligt udstyr at varetage opgaverne.

Det øverste MED-udvalg/HSU

Den første opgave ved udfyldelse af TR-vilkårsprotokollatet ligger i det øverste medbestemmelsesudvalg. Her skal der indgås aftale om principperne for tillidsrepræsentanternes vilkår.

Det fremgår af protokollatet, at der i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg *skal* indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Der kan være forskellige vilkår for forskellige tillidsrepræsentanter, og der kan desuden være forskellige behov hos de forskellige personalegrupper.

F.eks. kunne man forestille sig, at MED-udvalg/HSU aftalte et princip om at tillidsrepræsentanter, som repræsenterer store grupper, særligt skal tilgodeses i forbindelse med afsættelse af tid til TR arbejdet.

Principaftalen skal i sin helhed tage højde for de emner, der efterfølgende skal udfyldes gennem en forhandling med de (lokale) forhandlingsberettigede organisationer, dvs. arbejdstilrettelæggelse/normeringsmæssige hensyn, TR's tidsanvendelse, TR's kontakt til medlemmerne og mulighed for IT udstyr og internetopkobling.

Eksempler på principper kunne være:

- at der i forbindelse med tillidsrepræsentantens fravær (i forbindelse med TR-arbejdet) skal sikres vikardækning for tillidsrepræsentanter, der er til møder af mere end x timers varighed,
- at der tildeles alle tillidsrepræsentanter et fast ugentligt timetal, der som *minimum* udgør vedkommendes tid til tillidsrepræsentantarbejdet,
- at tillidsrepræsentanter, som repræsenterer store grupper, særligt skal tilgodeses i forbindelse med afsættelse af tid til TR-arbejdet,
- at tillidsrepræsentanter, som dækker større geografiske afstande, *skal* have tidsmæssig kompensation til kørsel,
- at tillidsrepræsentanter, der dækker flere små arbejdspladser skal have særlig tidskompensation,
- at alle tillidsrepræsentanter *skal* have en mailadresse samt Internetadgang på eget arbejdssted,
- at tid til tillidsrepræsentanter tildeles i forhold til, hvor mange ansatte de enkelte TR'er repræsenterer, og hvilke funktioner de har i forskellige samarbejdsorganer,
- at tidskompensationen til TR indregnes i normeringsgrundlaget,
- at der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse, så tillidsrepræsentanten reelt kan anvende den tid, der er nødvendig for en forsvarlig udførelse af TR-arbejdet.



Kontakt med andre organisationer

Fra KTO's side skal det kraftigt understreges, at inden principperne aftales i det øverste MED-udvalg/HSU, bør repræsentanterne på lønmodtagersiden være opmærksomme på betydningen af, at de inddrager og holder tæt kontakt til repræsentanter for de faglige organisationer, som ikke er repræsenteret direkte i det øverste MED-udvalg/HSU.

KTO kan i den forbindelse henvise til § 9, stk. 1 i MED-rammeaftalen, hvor de centrale parter i den fælles vejledning bl.a. fremhæver, at *"Parterne i hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at (amts)kommunens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i hovedudvalget."*

Af TR/SU-aftalens § 21 fremgår det, at *"Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, jf. § 20, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget."*

Af vejledningen til MED-rammeaftalens § 4, stk. 5 peges på tilsvarende mulighed for anvendelse af kontaktudvalg, hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret.

Den (lokale) forhandlingsberettigede organisation

Med baggrund i de principper, som det øverste MED-udvalg/HSU har aftalt, skal (amts)kommunen forhandle med de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Ved disse forhandlinger skal sikres:

- Den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og normeringsmæssige hensyn.
- Afklaring af hvor megen tid, der anvendes til hvervet.
- Mulighed for kontakt med de medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- Mulighed for via tilgængeligt udstyr at varetage opgaverne.

Der gøres opmærksom på, at der ved udfyldelsen af TR-vilkårsprotokollatet i henhold til denne procedure er indført en forhandlingsret for organisationerne, men der er *ikke* tale om en egentlig aftaleret.

Dette indebærer, at arbejdsgiverne skal forhandle med organisationen, men ikke nødvendigvis indgå en aftale.

Bliver man enige om en aftale kan den f.eks. indeholde:

- bestemmelser om vikardækning,
- bestemmelser om hvor mange timer ugentligt, der er afsat til den enkelte tillidsrepræsentant (husk at der herudover skal være mulighed for tid til akut opståede situationer),
- den nødvendige tid til varetagelse af forhandlings- og aftalekompetencen i lønspørgsmål,
- en konkret beskrivelse af, hvordan og hvornår tillidsrepræsentanten har IT adgang,
- en aftale om, at de refunderede AKUT-midler tilgår tillidsrepræsentantens institution,
- hvor meget tid der afsættes til tillidsrepræsentanter, der dækker flere små arbejdspladser,
- hvordan der afsættes tid til, at tillidsrepræsentanten kan dække kolleger, som arbejder på skiftende arbejdssteder, eller som geografisk er placeret et andet sted end tillidsrepræsentanten.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, kan man altid forlange af arbejdsgiverne, at de redegør for, hvorledes de agter at udmønte de principper, der er aftalt i det øverste MED-udvalg/HSU.

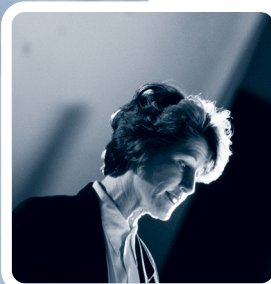
Ud over de principper, som fastlægges af det øverste MED-udvalg/HSU, har den lokale forhandlingsberettigede organisation også mulighed for i henhold til protokollatet at forhandle:

- spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter, og
- faglig efteruddannelse for tillidsrepræsentanten.

Endvidere er der også i protokollatet nævnt muligheden for at drøfte et egentligt frikøb fra den faglige organisations side.

Lønspørgsmål

Spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn til TR indgår ikke i de forhandlinger, der skal gennemføres i henhold til TR-vilkårsprotokollatet. I stedet kan lønspørgsmålene afklares i relation til de øvrige forhandlinger i henhold til KTO-aftalen om ny løndannelse eller den tilsvarende aftale på AC's område.



Ingen tvisteløsning i det fagretlige system.

Man skal være opmærksom på, at når man alene indgår en "aftale" om tillidsrepræsentanternes vilkår i henhold til TR-vilkårsprotokollatet, kan organisationen ikke anvende det fagretlige system i forbindelse med senere brud eller fortolkningsproblemer med aftalen.

Det kan derfor være en fordel i stedet at indgå en lokal TR-aftale, hvori elementerne fra TR-vilkårsprotokollatet er indarbejdet.

KTO anbefaler:

- at de lokale forhandlingsberettigede organisationer/tillidsrepræsentanter arbejder for at få TR-vilkår på dagsordenen i det øverste MED-udvalg/HSU,
- at repræsentanterne i det øverste MED-udvalg/HSU inddrager og holder tæt kontakt med øvrige organisationer.

Hvis du vil vide mere

Du kan få nærmere oplysninger om de mange muligheder for at indgå lokale TR-aftaler ved henvendelse til din faglige organisation.

Det kan desuden oplyses, at KTO i dette forår arrangerer nogle regionale møder for organisations- og fællestillidsrepræsentanter, hvor de nye muligheder for at indgå lokale TR-aftaler vil blive gennemgået.

Nærmere oplysninger kan desuden fås ved henvendelse til KTO.



KTO-VEJLEDNING OM LOKALE TR-AFTALER