

4991 070001 04-101-52
KOF 4 Y 0952 KR4

CFU

Centralorganisationernes
Fællesudvalg
Lougngangsvej 25, 4. sal
1468 København K
T: 3817 8100 Fax: 3817 8130

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Blegdamsvej 56
Postboks 2722
2100 København Ø

7. januar 2015
12998.2 PW/MP

Høringssvar vedrørende lovforslag om kommunalreformen - Beskæfti- gelsesministeriet

Forslag til lov om ændring af en række love

CFU vil i forbindelse med de mange lovforslag i forbindelse med kommunalreformen udtrykke generel betænkelighed ved den hastighed, hvormed reformen ønskes gennemført, og lovforslagene giver generelt indtryk af, at mange forhold er uafklarede og begrænser vores muligheder for at gennemskue konsekvenserne af reformen.

CFU har koncentreret sig om det personalerelaterede indhold i reformen, og er generelt tilfreds med de udmeldinger, der er kommet fra såvel statsministeren som indenrigs- og sundhedsministeren om, at regeringen lægger afgørende vægt på trykthed for de ansatte, der berøres af kommunalreformen, og at reformen skal gennemføres på en god og ordentlig måde.

Det er vores opfattelse, at en sådan trykthed kun kan etableres ved, at der gennemføres en løbende gensidigt forpligtende dialog med personaleorganisationerne.

En god proces og et succesfuldt resultat forudsætter en åben dialog og et konstruktiv samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, hvor alle gives mulighed for at bidrage med viden, erfaringer, ideer og forslag.

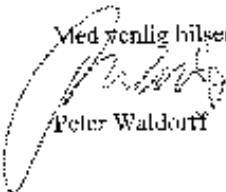
CFU ønsker, at medarbejdere og ledere kommer til at opleve gennemførelsen af kommunalreformen som en professionel og personalepolitisk god proces.

CFU skal i øvrigt henvises til de høringssvar, der måtte komme fra de respektive centralorganisationer samt disses medlemsorganisationer.

CFU forbeholder sig ret til at komme med bemærkninger til de enkelte lovforslag samt til lovpakken generelt på et senere tidspunkt.

Der vedlægges kopi af vores høringssvar af 7. januar 2005 til Indenrigs- og Sundhedsministeriet til udkast til lov om visse procedurespørgsmål, der indeholder synspunkter på de personalerelaterede spørgsmål.

Med venlig hilsen



Peter Waldorff

CFU

Centralorganisationernes
Fællesudvalg
Lungestigevej 25, 4. sal
1468 København K
Tlf 3317 8100 Fax 3317 8130

Indenrigs- og Sundhedsministeriet
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

7. januar 2005
13010.8 PW/HF

Høringssvar vedrørende lovforslag om kommunalreformen - Indenrigs- og sundhedsministeriets område - Forslag til lov om visse procedure-spørgsmål

Centralorganisationernes Fællesudvalg har til høring modtaget udkast til en lang række lovforslag om gennemførelse af kommunalreformen indenfor Indenrigs- og Sundhedsministeriets område samt en lang række øvrige lovforslag.

Indledning

CFU konstaterer, at lovforslagene indeholder en række ikke konkretiserede bemyndigelser til ministeren, hvorfor der opstår uklarhed med hensyn til hvorledes reformen i sidste ende bliver udført. Det begrænser vores muligheder for at gennemskue konsekvenserne af reformen.

Et eksempel herpå er, at indenrigs- og sundhedsministeren gives hjemmel til at lade opgavelytninger finde sted såvel før som efter den 1. januar 2007.

CFU vil koncentrere sig om det personalerelaterede indhold i lovforslagene - herunder især udkast til forslag til lov om visse procedurespørgsmål i forbindelse med kommunalreformen.

CFU skal i øvrigt henvises til de høringssvar, der måtte komme fra de respektive centralorganisationer samt disses medlemsorganisationer.

Generelle bemærkninger

Regeringen har afgivet løfter om at sikre medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår, og at der er job til alle i den nye struktur. CFU har i den forbindelse med tilfredshed noteret sig, at det af lovforslaget og bemærkningerne hertil fremgår, at de ansatte skal følge opgaven, således at de ansatte, der udelukkende eller overvejende er beskæftigede med en opgave, der overføres til en anden myndighed, overføres til ansættelse under den pågældende myndighed.

En række andre forhold vil imidlertid også være en nødvendig forudsætning for, at der kan skabes trygge rammer for personale ved omlægningen og dermed sikre de ansattes aktive og konstruktive deltagelse i opbygningen af den nye struktur. I den forbindelse skal CFU understrege, at det er en vigtig forudsætning for en vellykket proces, at personalet på alle niveauer inddrages – også i et langt videre omfang end de formelle regler om information og høring.

Politiske garantier om jobsikkerhed kan ikke kompensere for usikkerheden. Det bør derfor efter CFU's opfattelse som minimum anføres i lovbemærkningerne, at eventuel personalereduktion skal ske ved naturlig afgang.

CFU afgav en lang række både konkrete og generelle bemærkninger til udkast til lovforslag på Skatteministeriets område, idet det var vores opfattelse, at bestemmelser om de ansattes vilkår ville danne præcedens for personaleoverførelser som led i kommunalreformen.

Vi kan beklageligvis konstatere, at det nu fremsendte lovforslag ikke tager højde for tidligere afgivne bemærkninger.

Kopi af høringsvaret til Skatteministeriet vedlægges til orientering.

Vores bemærkninger vil i al væsentlighed koncentrere sig om at sikre størst mulig tryghed for de ansatte herunder, at der ikke sker forringelser i de ansattes nuværende ansættelsesvilkår. Det er CFU's opfattelse, at lovforslagene desværre ikke giver de nødvendige garantier herfor.

Forslag til lov om visse procedurespørgsmål

CFU's høringsvar vedrører

- Tryghed og medinddragelse
- Økonomi
- Udvidelse af ansættelsesområdet
- Arbejdssted og arbejdsopgaver
- Tjenestemænd
- Overenskomstansatte

Tryghed og medinddragelse

CFU er generelt tilfreds med de udmeldinger, der er kommet fra såvel statsministeren som indenrigs- og sundhedsministeren om, at regeringen lægger afgørende vægt på tryghed for de ansatte, der berøres af kommunalreformen, og at reformen skal gennemføres på en god og orientlig måde.

Det er CFU's opfattelse, at en sådan tryghed kun kan etableres ved, at der gennemføres en løbende gensidigt forpligtende dialog med personaleorganisationerne.

En god proces og et succesfuldt resultat forudsætter en åben dialog og et konstruktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, hvor alle gives mulighed for at bidrage med viden, erfaringer, ideer og forslag.

CFU ønsker, at medarbejdere og ledere kommer til at opleve gennemførelsen af kommunalreformen som en professionel og personalepolitisk god proces.

CFU vil derfor kvittere for, at det af bemærkninger til lovforslaget fremgår, at det vil være naturligt, at de myndigheder, hvorfra ansatte skal overføres, på et passende tidspunkt giver de ansatte mulighed for at fremsætte ønsker til fordelingen og på et passende tidspunkt inddrager de involverede MBL-udvalg og samarbejdsudvalg i drøftelserne om konsekvenserne af overførelsen af blandt andet de ansatte, således at det sikres, at personalets repræsentanter har mulighed for at drøfte juridiske, økonomiske og sociale følger for ansatte, der bliver berørt af reformen.

CFU skal i den anledning henlede opmærksomheden på den fælles udmelding om information og samarbejde i forbindelse med strukturreformen, som CFU og Personalestyrelsen udsendte til samtlige samarbejdsudvalg den 29. september 2004.

Det understreges i den fælles erklæring, at den tryghed, der skal skabes i forbindelse med omlægningerne, skal omfatte både de medarbejdere, som overføres fra kommune og amtskommuner og de allerede ansatte medarbejdere på det statslige arbejdspladser.

CFU finder det derfor vigtigt, at der i bemærkningerne til lovforslaget inddrages yderligere bemærkninger om personalets - herunder personaleorganisationernes - inddragelse og indflydelse på hele processen.

CFU ønsker, at hensigtserklæringen i bemærkningerne gøres mere bindende for de enkelte ledelses niveauer, da dette vil være med til at skabe tryghed, omsættelighed og gennemsigtighed i processen for medarbejderne. Vi skal således foreslå, at MBL- og samarbejdsudvalgene involveres før, under og ef-

ter afgivelsen og modtagelsen af medarbejderne. Endvidere bør MED- og samarbejdsudvalg involveres i udarbejdelse af "aftaludkast" for så vidt angår de personalemæssige spørgsmål.

Personelestyrelsen og CFU har uarbejdet en fælles vejledning om kommunalreformnen, som løbende vil blive udbygget. Vi anbefaler, at der i lovforslaget eller bemærkninger hertil henvises til denne vejledning.

CFU finder det uacceptabelt, at lovforslaget lægger op til, at Forvaltningslovens kapitler 4, 5 og 6 der handler om *pariens aktindsigt, partshøring og begrundelse m.v.* ikke vil være gældende samtidig med at lovforslaget bemærker, at de ansatte vil blive inddraget i processen.

Af lovforslagets bemærkningerne fremgår det, at man vil sætte forvaltningslovens regler ud af spil med henblik på at sikre en snidig proces. Det er efter CFU's opfattelse uanstændigt.

Det skal understreges, at det forvaltningsretlige system og samarbejdsudvalgs-systemet ikke er alternative systemer, men derimod supplerende systemer. De forvaltningsretlige regler om partshøring har således til formål at sikre, at den ansatte får lejlighed til at gøre sig bekendt med og kommentere det faktiske afgørelsesgrundlag, inden der træffes beslutning.

Denne retssikkerhedsgaranti i forhold til det enkelte individ tilgodeses ikke ved en løbende inddragelse af samarbejdsudvalget, der tager vare på kollektivets ret til information og høring.

CFU er derfor af den opfattelse, at lovforslagets § 15 skal udgå.

CFU har videre noteret sig, at samtlige medarbejdere senest den 1. august 2006 er orienteret om, hvilken ansættelsesmyndighed den enkelte overføres til. Vi finder det vigtigt, at der hurtigt kommer en afklaring af, hvor den enkelte medarbejder er placeret hos den nye arbejdsgiver og hvilke arbejdsopgaver medarbejderen fremover skal varetage.

Loven giver ikke nærmere retningslinier for yderligere oplysninger i den forbindelse, såsom indplacering hos ansættelsesmyndigheden, eventuelle ændringer i arbejdsopgaver og lignende.

Lovforslaget er efter vores opfattelse i modstrid med de tilkendegivelser, regeringen har givet om hurtigst mulig afklaring for de ansatte.

CFU skal i den forbindelse henstille til, at der i videst muligt omfang tages hensyn til såvel nuværende som kommende statsansatte medarbejders ønsker, ligesom tillidsrepræsentanter og personaleorganisationer bør inddrages i processen.

CFU skal præcisere, at overgang til ansættelse i en anden offentlig myndighed ikke i sig selv indebærer en forpligtelse til at skulle tale at gøre tjeneste et andet sted eller tale ændringer i arbejdsopgaverne.

Sådanne eventuelle ændringer skal varsles efter de almindelige arbejdsretlige og funktionærretlige regler således, at der efter den konkrete ændrings karakter gives et passende varsel, og hvis der er tale om en væsentlig vilkårsændring, et varsel svarende til den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, hvorfor datoen 1. august 2006 er meget sent i forhold til en gennemførelsen af ændringen med virkning fra den 1. januar 2007.

Endelig skal CFU præcisere, at det ikke kun er i relation til de medarbejdere, der overføres fra kommunalt til statsligt regi, at der er behov for at skabe trygge rammer ved ombygningen samt behov for løbende at gennemføre den fornødne kompetenceudvikling. Det gælder også de medarbejdere, som i dag er statsligt ansat inden for de nævnte områder.

Økonomi

De økonomiske konsekvenser af den meget omfattende reform bør naturligvis være veloplyste.

Det gælder både på de enkelte områder, der berøres - og samlet set.

Det er derfor i lyset af den stramme økonomiske udgiftsstyring - begrænset, at der ikke ligger økonomiske konsekvensberegninger til de enkelte lovforslag.

Parlierne bag reformen har samtidig garanteret, at de ansatte følger opgaverne. Et væsentligt spørgsmål er hvorledes jobsikkerhedsgarantien finansieres?

Et andet væsentligt spørgsmål som lovforslagene ikke giver svar på er, hvad opgaveoverførelsen koster og hvordan finansieringen skal findes?

Meget basalt findes der sammenlignelige, men alligevel forskellige aftalesæt på det kommunale og det statslige område. Det er aftalesæt, som skal anvendes parallelt i den resterende overenskomstperiode. De overenskomstansatte fortsætter blandt andet med de kommunale lønreguleringer og herunder den kommunale sektors reguleringsordning. Tjenestemændene overføres derimod umiddelbart og forudsættes kompenseres samtidigt lønmæssigt ved indplaceringen på de statslige aftaler.

Således betastes de statslige budgetter af såvel forudsæelige som uforudsæelige udgifter i forbindelse med overgangen og i årene derefter. I den forbindelse er det ikke mindst relevant at rette fokus mod de nye lønsystemer i staten, hvor

en væsentlig forudsætning for disse er tilstedeværelsen af et lokalt økonomisk råderum.

Udvidelse af ansættelsesområde

Det anføres i lovforslaget, at ansættelsesområdet - både for tjenestemænd og overenskomstansatte - udvides til at omfatte den nye ansættelsesmyndigheds område. Dette er efter CFUs opfattelse ensbetydende med, at såvel de statslige som de overførte kommunale medarbejdere i princippet vil få hele landet som ansættelsesområde.

Lovforslaget indebærer en markant udvidelse af ansættelsesområdet, især for de (amts)kommunale medarbejdere, der overføres, idet deres ansættelsesområde typisk har været det enkelte amt eller den enkelte kommune.

CFU finder, at en sådan udvidelse forekommer at være både retsligt betænkelig og uønsket, idet der bør kunne findes en løsning således, at opgaveflytningen kan gennemføres med en væsentlig mindre udvidelse af ansættelsesområdet.

CFU skal i den forbindelse henvise til, at tjenestemænd, der som led i kommunalreformen overføres fra amterne til selvejende institutioner under Undervisningsministeriet, får et ansættelsesområde, der er begrænset til den enkelte institution, jf. pkt. 2 i afsluttende bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om institutioner for uddannelsen til studentereksamen, lov om ændring af lov om uddannelsen til højere forberedelseseksamen, lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, lov om almen voksenuddannelse og voksenuddannelsescentre og forskellige andre love og til udkast til forslag til lov om ændring af lov om centre for videregående uddannelse og ændre selvejende institutioner for videregående uddannelse m.v., lov om mellem- og langtidselevuddannelse og forskellige andre love på Undervisningsministeriets område.

Videre fremgår det af bemærkninger til § 7, at *stor afstand mellem det hidtidige og det nye tjenestested udhækker således ikke i sig selv til at overtage den nye stilling*. CFU er enig i, at i forhold til passende stilling er afstand et ud af flere momenter, der indgår i en konkret vurdering, men vi mener dog, at stor afstand eller omstændighederne i sig selv kan indebære, at stillingen ikke er passende.

CFU er den af opfattelse, at vurderingen af hvervidt et indgreb er af "særlig indgribende karakter" må vurderes i forhold til den stilling, tjenestemanden oprindeligt blev overført fra.

Personalestyrelsen har tidligere tilkendegivet, at lovudkastets udvidelse af ansættelsesområdet svarer til de regler, der blev fastlagt i forbindelse med dan-

nelsen af Hovedstadens Sygefællesskab (H:S) og Bornholms Regionskommune.

Det er CFU ikke enig i, idet der ved dannelsen af H:S ikke skete andre ændringer i tjenestemændenes ansættelsesområde, end hvad tjenestemændene var forpligtede til at tåle ved fortsat ansættelse i den hidtidige stilling og for så vidt angår Bornholms Regionskommune blev ansættelsesområdet fastlagt til at være Regionskommunen.

Der er væsentlige forskelle i de trods at snævre udvidelser af ansættelsesområderne i de tidligere situationer, og så det, der ligger i det nærværende lovforslag.

CFU forudsætter, at udvidelsen af ansættelsesområdet gennemføres så lempelig som muligt således, at det både sker under hensyn til den enkelte medarbejder og opgaveflytningen, og selvfølgelig ved overholdelse af reglerne om varsling og lign.

Arbudssted og arbejdsopgaver

CFU finder det vigtigt, at der meget hurtigt kommer en afklaring af, hvor det fremtidige arbejdssted for den enkelte medarbejder er placeret, og hvilke arbejdsopgaver den ansatte fremover skal varetage. Dette gælder for alle medarbejdere i den nye struktur.

CFU skal i den forbindelse henstille, at der i videst muligt omfang tages hensyn til såvel nuværende som kommende statsansatte medarbejders ønsker, ligesom tillidsrepræsentanter og personaleorganisationerne skal inddrages.

Tjenestemand

Det fremgår af lovforslagene, at tjenestemand overføres til statstjenstemandsansættelse med de hidtidige vilkår, og i bemærkningerne antages det samtidig, at de ansættes som statstjenstemænd i henhold til tjenestemandsløvgivningen og de kollektive aftaler, der er indgået i henhold til denne lovgivning.

Det er CFUs opfattelse, at disse bemærkninger strider mod hinanden, idet der også på tjenestemandsområdet er indgået væsentligt forskellige aftaler i henholdsvis statsligt og kommunalt regi. Lovforslaget indeholder således ikke en konkret afklaring af, hvilke løn- og ansættelsesvilkår tjenestemændene skal have i fremtiden.

Det gælder såvel i forhold til løn, pension og andre ansættelsesvilkår, hvor regulativer (f.eks. pension) og aftaler (løn- og øvrige ansættelsesvilkår) er forskellige.

Der kan angives mange eksempler på forskelle, men CFTI vil her alene pege på enkelte væsentlige forskelle.

I forbindelse med de nye lønsystemer er det på statsens område aftalt, at fremtidige lønstigninger udlover hvad den enkelte havde udsigt til i det gamle lønsystem - i grove træk - ikke medfører ændringer i den pågældendes tjenestemandspensionsskalatrik, men der indbetales pensionsbidrag af forskellen til en bidragsfinansieret pensionsordning på samme måde som for de overenskomstansatte.

På det kommunale område er det aftalt, at der fortsat sker almindelig tjenestemandspensionsoptjening.

På det kommunale område er der desuden aftalt særlige pensionsforbedringer for såvel nuværende tjenestemandsansatte som allerede pensionerede kommunale tjenestemænd.

Det er der ikke i samme omfang på det statslige område.

Lønsaftalerne i det kommunale område er også væsentlig forskellige i forhold til staten, idet man i kommunerne er i gang med en større omlægning af hele den gamle stedstillægsordning (områdetillæg).

Endelig skal det nævnes, at der også er en række forskelle, når det drejer sig om aftaler om øvrige ansættelsesvilkår som for eksempel aftaler om seniorordninger, frivillig fratreden, barsel og omsorgsdage, ferie og ansættelse på særlige vilkår.

Med det formål at sikre den enkelte tjenestemand - kommunal som statslig - mod ændringer i ansættelsesvilkårene, der vil blive opfattet som forringelser, skal vi foreslå, at der anvendes en model svarende til den, som blev anvendt i 1998 i forbindelse med overførslen af de kommunale levnedsmiddelenheder til staten - jf. lov nr. 471 af 1. juli 1998 om fødevarer m.m.

Modellen indebærer, at de kommunale tjenestemænd blev tilbudt ansættelse som stats tjenestemænd på de vilkår, der var gældende for tjenestemænd i staten, dog således at der ikke ville ske en forringelse af de pågældendes løn- og andre ansættelsesvilkår.

Modellen indebærer endvidere, at såfremt en kommunal tjenestemand ikke ønskede ansættelse som stats tjenestemand, blev den kommunale ansættelse opretholdt lige som de derfor gældende vilkår under den pågældendes udløselse af de opgaver, der blev henlagt til den tilhørende statslige stilling.

Med lovforslagene vil tjenestemænd fremover være forpligtede til at overtage en anden passende stilling indenfor det nye ansættelsesområde. Det anføres i bemærkningerne, at det ved en vurdering af, om en anden stilling kan anses for passende vil skulle indgå, at ændringerne i ansættelsesområdet sker som led i den generelle kommunalreform.

Det anføres i den forbindelse, at de pågældende vil kunne være forpligtede til at overtage en anden passende stilling indenfor det nye ansættelsesområde, som de ikke ville være forpligtede til at overtage indenfor rammerne af deres hidtidige ansættelsesområde.

Ifølge bemærkningerne gælder dette dog ikke, hvis forpligtelsen til at overtage en anden stilling indenfor rammerne af det nye ansættelsesområde er af særlig indgribende karakter for den enkelte.

CFU finder, at det med ovennævnte er højest uklart, hvor grænsen mere præcis går for, hvad den enkelte tjenestemand må tåle i forhold til forpligtelsen til efter lovforslaget at overtage en anden passende stilling indenfor sit - udvidede - ansættelsesområde.

Det fremgår af lovforslaget, at tjenestemænd, der overføres til en ny ansættelsesmyndighed ved pensionering fra denne ansættelse, får udbetalt en samlet tjenestemandspension af den nye ansættelsesmyndighed.

Som det fremgår af bemærkningerne, vil en del af tjenestemændenes pensionsretligheder være optjent under ansættelsen hos de hidtidige ansættelsesmyndigheder, mens en del af pensionsretighederne vil være optjent under ansættelsen hos de myndigheder, som tjenestemændene overføres til.

Vi forudsætter, at lovforslaget ikke indebærer forringelser i de berørte tjenestemænds pensionsforhold i forhold til de berettigede forventninger, de pågældende inden overdragelsen kan have hertil.

Videre forudsættes det, at Personalestyrelsens notat af 29. oktober 2004 om pensions- og lønforhold for kommunale tjenestemænd, der overføres til staten (FoldeSkat) i forbindelse med kommunalreformen, jf. bilag 3 til L 130, finder tilsvarende anvendelse som uddybning af udkastets bemærkninger, og CFU skal henstille, at bemærkningerne udbygges i overensstemmelse hermed.

Den lukkede gruppe

CFU forudsætter, at amtskommunale tjenestemænd, der er ansat i henhold til lov om tjenestemænd i folkeskolen m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998, opretholder denne status, når de overgår til en ny ansættelsesmyndighed, berunder pensionsvilkår i henhold til § 12 i samme bekendtgørelse.

CFU skal i den forbindelse henlede opmærksomheden på, at lov om tjenestemænd i folkeskolen m.v. beror på en aftale mellem Finansministeriet, Kommunernes Landsforening og Lærernes Centralorganisation om kommunalisering af folkeskolens ansatte. I forhold til etableringen af aftalen om folkeskolen af 27. marts 1992 var det en forudsætning, at der blev etableret en "lukket gruppe" af tjenestemænd, der overgik på særlige vilkår.

Det er CFU's opfattelse, at kommunalreformens gennemførelse ikke forudsætter nogen ændring af status for "den lukkede gruppe" af tjenestemænd i folkeskolen, og hvis vilkårene ønskes ændret, kan det alene ske efter forhandling mellem aftalens parter.

CFU skal derfor henstille, at bemærkningen til § 7 om tjenestemænd i den auktommunale folkeskole, der er ansat efter lov om tjenestemænd i folkeskolen m.v. tjernes således, at tjenestemændene i den "lukkede gruppe" bevarer den hidtidige status, herunder pensionering i henhold til § 12 i lov om tjenestemænd i folkeskolen m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998.

Overenskomstansatte medarbejdere

CFU er enig i, at Virksomhedsoverdragelsesloven generelt bør gælde, og på baggrund af lovforslagets bemærkninger også i situationer, hvor der udfra Virksomhedsoverdragelseslovens hovedsæt måtte kunne rejses tvivl om et område er inden for lovens rammer eller ej.

Virksomhedsoverdragelsesloven sikrer imidlertid alene den ansattes individuelle rettigheder indtil overenskomstperiodens udløb, og vi skal gøre opmærksom på, at der også på overenskomsterområdet er en lang række forskelle i overenskomstergrundlaget for stats- og kommunalt ansatte, idet de fleste af de aftaler, der er nævnt under tjenestemandsaftaler også gælder for overenskomstansatte.

CFU skal pege på den generelle problematik ved at skulle overføre løn- og pensionsaftaler fra et overenskomsterområde til et andet.

Vi finder, at det bør sikres, at de overførte overenskomstansatte efter udløbet af overdragelsesperioden i henhold til Virksomhedsoverdragelsesloven ikke kommer til at opleve en lønnedgang og/eller nedgang til et eventuelt lavere pensionsbidrag som følge af, at de herefter omfattes af de kollektive overenskomster og aftaler herom, der gælder på det statslige område.

Vi vil gøre opmærksom på et enkelt problem, nemlig spørgsmålet om at sikre den enkelte ansatte pensionsmæssig i forbindelse med virksomhedsoverdragelsesloven.

I dag er der ikke mulighed for, at det enkelte pensionsinstitut kan sikre grundlagsrenter, garanteret forrentning af indestående depoter ved overførsel fra et institut til et andet.

CFU skal derfor pege på nødvendigheden af, at de berørte parter i forbindelse med tilpasningsforhandlingerne er opmærksomme på alle relevante aftaler, bestemmelser og lignende.

Afsluttende bemærkninger

Det er CFU's opfatelse, at lovforslaget for så vidt angår de personalepolitiske og personalejuridiske forhold ikke er tilfredsstillende.

CFU skal derfor foreslå, at der garanteres gennemførelse af tilpasningsforhandlinger mellem de berørte parter både for tjenestemand og overenskomstansatte således, at det kan klarlægges, hvilke løn- og ansættelsesvilkår, der skal være dækkende for de overførte grupper i fremtiden.

CFU har tilsluttet sig de politiske udmeldinger om tryghed for de berørte personer, og vi skal derfor opfordre til, at der afsættes den fornødne tid til og ret til mulighed for dialog og forhandling mellem de berørte parter.

CFU forbeholder sig ret til at komme med yderligere bemærkninger til nærværende lovforslag samt til løvpakken generelt på et senere tidspunkt.

Med venlig hilsen



Peter Waldorff