

Bilag 1
(Ad L 126)**Nogle af udvalgets spørgsmål til finansministeren
og dennes besvarelser heraf****Spørgsmål 10:**

I forlængelse af samrådet med ministeren bedes ministeren bekræfte, at man vil forhandle med de berørte organisationer, hvis man ændrer en stilling fra at være en tjenstemandsstilling til en stilling på overenskomstmæssige vilkår. Det ønskes endvidere bekræftet, at der i realiteten ikke er forskel på tjenstemandsansættelse og overenskomstansættelse, når der er tale om åremålsansættelse.

Svar:

Jeg kan bekræfte, at jeg er indstillet på at fastsætte, at vedkommende minister, inden han træffer beslutning om overenskomstansættelse på åremål, skal forhandle spørgsmålet med den organisation, der er eller ville være forhandlingsberettiget vedrørende den pågældende stilling som tjenstemandsstilling. Den endelige kompetence til at træffe afgørelse om valg af ansættelsesform inden for de af lovforslaget angivne rammer vil fortsat tilkomme vedkommende minister.

Med hensyn til spørgsmålet om tjenstemandsansættelse kontra overenskomstansættelse på åremål bemærkes indledningsvis, at det er regeringens opfattelse, at det er ønskeligt at opnå den størst mulige fleksibilitet med hensyn til valg af ansættelsesform og det bedst mulige rekrutteringsgrundlag i det enkelte tilfælde. I det samlede kompleks af faktorer, der motiverer en person til at søge en ledig stilling kan således tænkes at indgå et ønske om at bevare forhandlingsretligt tilhørsforhold til den faglige organisation, som den pågældende hidtil har været tilknyttet, hvilket i visse tilfælde vil forudsætte overenskomstansættelse.

På en række konkrete områder er der i øvrigt forskel på de vilkår, der vil være gældende for de 2 nævnte ansættelsesformer.

Det kan således nævnes, at en tjenstemand ansat på åremål kun kan afskediges uansøgt, hvis afskedigelsen skyldes helbredsmæssige forhold eller tjensteforseelser, mens en overenskomstsansat tillige vil kunne afskediges på grund af uegnethed.

Spørgsmål 21:

Ministerens bedes oplyse, hvad der er til hinder for, at retrætereglerne kan indføres på lavere løntrin.

Svar:

Den aftale af 12. august 1985, der er omtalt i svaret på spørgsmål 18 og 19, vedrører tjenstemænd i lønrammerne 36-40 og tjenstemænd i lønramme 35, der er ansat i egentlige chefstillinger.

Lovforslagets nr. 5 er ikke begrænset til tjenstemænd i bestemte lønrammer. Der er derfor ikke formelle hindringer for ved aftale at justere grænserne for, hvilke tjenstemænd der kan omfattes af den samlede retræteordning.

Det skal imidlertid understreges, at de øgede krav til omstillingsevne, som bl.a. regeringens moderniseringsplan stiller til personalet, gør sig særligt gældende i relation til ansatte i chefstillinger.

Hertil kommer, at ønskelig omflytning af lavere placerede tjenstemænd ofte vil være mulig, uden at nedrykning til lavere placerede stillinger bliver nødvendig.

På den baggrund finder jeg ikke for tiden anledning til at overveje en udvidelse af aftalen.

Det tilføjes, at en tjenstemand - uanset lønramme - der nedrykkes til en passende stilling i en lavere lønramme af en ham utilregnelig årsag, har krav på et pensionsgivende løntillæg i medfør af en eksisterende bestemmelse i tjenstemandslovens § 55.