

Resultat
af
overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2011
mellem
KL og KTO
(resumé)

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønforhøjelser

Lønsatserne ændres ikke i 2011. De nuværende satser blev senest ændret 1. april 2010 og næste ændring bliver 1. januar 2012.

Parterne aftalte i efteråret 2009, at den forventede negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 ikke ville medføre, at satserne blev nedsat – de ansatte skulle ikke sættes ned i løn. Forlods blev 0,32 pct. af den forventede negative udmøntning modregnet i den aftalte stigning pr. 1. april 2010. Dette var dog slet ikke nok til at neutralisere den negative udmøntning fra reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2010. Der kom til at mangle 1,23 pct. Samtidig aftaltes, at der i forbindelse med OK11-forhandlingerne blev fundet en løsning på problemet.

Derfor er det aftalt, at den negative udmøntning nu indregnes pr. 1. april 2011. Samtidig er der aftalt en modgående lønstigning, således at satserne fortsat er uændret, og ingen sættes ned i løn.

Men der udestår samtidig en betaling for, at der er udbetalt for meget i løn i et halvt år. Dette er afhandlet ved, at en lønstigning er aftalt, men først udmøntes senere. Der er aftalt 0,61 procent pr. 1. april 2011, som udmøntes pr. 1. januar 2012. Endvidere er reguleringsordningens forventede udmøntning 1. oktober 2011 flyttet til 1. januar 2012.

Pr. 1. januar 2012 forhøjes satserne med 1,10 pct., hvortil kommer de udskudte 0,61 pct., i alt 1,71 pct. Herudover forventes et provenu af reguleringsordningen, skønnet til 0,10 pct., i alt 1,81 pct.

Pr. 1. oktober 2012 udmøntes en generel lønstigning på 0,20 pct. samt en forventet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,64 pct., i alt 0,84 pct.

Samlet indeholder forliget således lønstigninger i 2012 på 2,65 pct.

1.2. Reguleringsordning

Der sikres en fortsat parallel lønudvikling mellem de ansatte i kommunerne og de ansatte i den private sektor ved, at reguleringsordningen fortsætter. Der sker nogle tekniske justeringer i beregningsgangen, men total set udmønter reguleringsordningen som hidtil. Der er ikke tilstræbt nogen indholdsmæssige ændringer, men beregningsgangen er justeret således, at forskellen i lønudviklingen fremgår mere direkte.

Reguleringsordningen forventes at udmønte 0,10 pct. i overenskomstperiodens 1. år, som udmøntes 1. januar 2012 og 0,64 pct. 2. år, som indregnes pr. 1. oktober 2012.

Parterne er endvidere enige om at se på datagrundlaget, hvis Danmarks Statistik i perioden omlægger lønstatistikken, ligesom parterne er enige om at søge oplysninger om personale goder indarbejdet i lønstatistikken i videst muligt omfang.

1.3. Lønstatistik

Der skal udarbejdes en ny Aftale om lønstatistik. Herefter skal de obligatoriske lønstatistikker opfylde følgende:

- Diskretionsgrænsen nedsættes fra 5 til 3 fuldtidsstillinger.
- Lønstatistikken opdeles (fortsat) på køn og udbygges med oplysning om kønmæssige lønrelationer ved angivelse af Q/M-ratio.
- Foruden antal fuldtidsbeskæftigede skal i den nye lønstatistik også angives antal personer pr. personalegruppe.
- Lønstatistikken skal være tilgængelig via Det Fælleskommunale Løndatakontors (FLD) hjemmeside (www.fldnet.dk), dels som regneark og dels i en printvenlig version.
- Kommunernes forpligtelse vedr. fremskaffelse af statistikker opfyldes ved, at kommunerne leverer data til FLD, således at statistikkerne kan findes på FLD's hjemmeside.
- Hvis en lokal repræsentant for en organisation fremsætter anmodning herom, skal kommunen udlevere lønstatistikken i papirform.

- Antallet af obligatoriske lønstatistikker reduceres i den nye aftale, da der fremover kun skal udarbejdes statistik for populationen af "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte", men ikke for "alle ansatte" og "ansatte begge år i samme stilling".
- Statistikken vedrørende "alle ansatte" og "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte" vil dog fortsat være tilgængelig på FLD's hjemmeside.

Der inddrages nogle brugere af statistikken i drøftelserne med FLD om indhold og præsentation af den obligatoriske lønstatistik på FLD's hjemmeside. I tilknytning hertil udarbejdes et inspirationsmateriale om de lokale og landsdækkende lønstatistikker.

2. MED/SU, trivsel, TR-vilkår og AKUT

2.1. MED/SU, trivsel og TR-vilkår

Forbedring af TR-vilkår

Der er desuden opnået enighed om, at afskediges en tillidsrepræsentant på grund af arbejdsmangel, sker afskedigelsen med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder. Bestemmelsen omfatter qua arbejdsmiljøloven også arbejdsmiljørepræsentanter. Bestemmelsen gælder dog ikke for TR-suppleanter samt for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter.

Ændring af HovedMed's opgaver

På baggrund af krav fra KL er MED-rammeaftalen smidiggjort. Som led heri er antallet af centralt fastsatte obligatoriske opgaver for HovedMed reduceret. De opgaver, der er enighed om ikke længere er obligatoriske for HovedMed, ændres i KTO's (ramme)aftaler til kan-bestemmelser.

Med henblik på at målrette drøftelserne i HovedMed er der enighed om, at HovedMed hvert andet år, som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet, gennemfører en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. Som led i disse drøftelser kan der hentes inspiration i de generelle (ramme)aftaler. På baggrund af den strategiske drøftelse fastlægger Hoved-Med en strategiplan hvert andet år, med mindre der lokalt er enighed om en anden tidskadence.

Fokus på bestemmelser om information og drøftelse

Der er desuden enighed om, at der i overenskomstperioden er et særligt behov for, at KL og KTO informerer om MED-rammeaftalens bestemmelser om information og drøftelse af de ansatte i forbindelse med bl.a. beslutninger der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutninger om virksomhedsoverdragelse. Parterne er også enige om at foretage en formaliseret erfaringsopsamling vedrørende MED- og SU-aftalens bestemmelser, herunder med særligt fokus på håndhævelse af forpligtelserne vedrørende information og drøftelse.

Der er endvidere enighed om, at hvis der opstår en sag om påstået brud på bestemmelsen om information og drøftelse på lokalt niveau i en kommune, og der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne indenfor 1 måned, kan den indsendes til Hoved-Med, som skal tage stilling til sagen.

Forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter

Der er enighed om en fælles tilkendegivelse af, at arbejdsmiljørepræsentanterne varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation. På den baggrund er parterne enige om at henlede opmærksomheden på, at varetagelse af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.

2.2. AKUT

Der er enighed om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Bidraget anvendes som hidtil til uddannelsesaktiviteter mv. En forsøgsordning med midler til lokale formål fortsætter.

3. Seniorpolitiske initiativer

Videreførelse af seniordage

Der er opnået enighed med KL om at videreføre seniordagene, som blev aftalt ved OK08 primært ved anvendelse af 3-partsmidler, og som udløber med udgangen af året. De ved OK08 aftalte aldersgrænser i KTO-forliget er uændrede.

Der er samtidig enighed om at foretage en række forenklinger i forhold til den nuværende ordning med henblik på at lette kommunernes administration af seniordagene. Dette var KL's forudsætning for videreførelse af ordningen. Konkret indebærer dette blandt andet, at timelønnede udgår af ordningen. Desuden er der foretaget en ændring af beregningsgrundlaget til pensionsgivende løn, såfremt

seniordagene udbetales. Ved udbetaling er værdien af én seniordag fremover fastsat til 0,47 pct. af den pensionsgivende årsløn.

En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension, skal give arbejdsgiveren besked herom senest d. 1. oktober året forinden retten opnås. Såfremt den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette.

Ovenstående ændringer gælder ligeledes for de supplerende seniordage, som kan være aftalt i nogle organisationers overenskomster.

Øvrige seniorpolitiske initiativer

Ledere

Følgende tekst indsættes som supplement til indledningen til kapitel 2 i rammeaftale om seniorpolitik:

For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Tjenestemænd

Rammeaftalens § 13, stk. 1 om pensionsforbedring til tjenestemænd ændres til følgende:

Når en tjenestemand, der er fyldt 60 år fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder. Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bewirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Ny vejledning

Parterne udsender en ny fælles vejledning om rammeaftale om seniorpolitik. I den sættes fokus på mulighederne for, at benytte retten til fleksibel efterløn som et seniorpolitisk redskab. Hvis muligheden for pensionskassedelpension opstår, skal den så vidt muligt søges beskrevet i vejledningen.

4. Tryghedspulje

Der er etableret en særlig tryghedspulje, der omfatter organisationerne på LO-området.

5. Andre ansættelsesvilkår

5.1. Åremålsansættelse

Parterne er enige om ændringer til Rammeaftale om åremålsansættelse.

Der foretages endvidere en redaktionel gennemgang af åremålsaftalen bl.a. med henblik på at fjerne de midlertidige bestemmelser, der blev aftalt ved opgave- og strukturreformen og indsætte tillæg vedrørende beregning af funktionsvederlag af åremålstillæg.

5.2. Socialt kapitel

A. Der er behov for information med et særligt fokus på at sikre et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte. Der sættes særligt fokus på medindflydelse på og regulering af forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte – ansættelse af ledige i løntilskudsjob, virksomhedspraktik samt ansættelse af personer i fleksjob. Formålet er at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår på arbejdspladserne.

B. Desuden ajourføres Rammeaftale om socialt kapitel i forhold til gældende lovgivning, med henblik på at tydeliggøre eksisterende bestemmelser om lokal medindflydelse.

5.3. Ret til selvfinansieret pensionsudbetaling

Der er enighed om, at ansatte får ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende. Arbejdsgiveren har pligt til at imødekomme et sådant ønske.

5.4. Tjenestemandspensionsvilkår

For så vidt angår tjenestemændene ønskes samme retsmæssige regler som for statens tjenestemænd. Det betyder, at førtidspensionsfradraget for ansatte uden pligtig afgangsalder justeres tilsvarende aftalen for statstjenestemændene (fra 2019). Endvidere tilføjes et engangsbeløb til tjenestemænd med mere end 37 års pensionsalder, ligeledes fra 2019.

6. Øvrige forhold

6.1. Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område udvides. I overenskomstperioden vil parterne herefter mødes og drøfte udviklingsmæssige tendenser og større samfundsmæssige udfordringer, som påvirker det kommunale arbejdsmarked.

6.2. Ligeløn/ligestilling

Parterne er enige om en projektskitse vedrørende flere kvinder i ledelse og indtænkning af kønsaspektet i rekrutteringssituationen samt en projektskitse vedrørende lønforskelle i den lokale løndannelse indenfor samme personalegruppe.

6.3. Forsikringsdækning ved tjenesterejser

Parterne foretager i overenskomstperioden en kortlægning af eksisterende forsikringsordninger i de enkelte kommuner med henblik på at skabe klarhed over retstilstanden for de medarbejdere, som dør eller kommer til skade i tjenesten, herunder i forbindelse med tjenesterejser.

Når resultatet af kortlægningen foreligger, drøfter parterne det videre forløb.

Parterne er enige om, at afdækningen skal foretages seneste ultimo 2011.

6.4. Implementering af forældreorlovsdirektivet og framework agreement on inklusive labour markets

A. Parterne er enige om at søge at aftaleimplementere direktiv af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede Rammeaftale vedrørende forældreorlov inden 8. marts 2012.

B. EU-aftalen om framework agreement on inklusive labour markets implementeres ved en tilføjelse i indledningen til Rammeaftalen om socialt kapitel og ved en tilføjelse i indledningen til Aftale om integrations- og oplæringsstillinger.

6.5. Opsigelsesbestemmelser

I den kommende overenskomstperiode nedsættes en fælles arbejdsgruppe, der skal søge at udarbejde fælles tekstforslag, der omfatter de forskellige typer/dele af afskedigelsesreglerne og procedurer herfor.

I den forbindelse skal arbejdsgruppen beskrive konsekvenserne af de enkelte forslag. Resultatet af arbejdsgruppens arbejde stilles til rådighed for KL og organisationerne.

7. Provenu – ATP-lønsum

Der er indgået aftale om at anvende det provenu, der opstår ved en regulering af den arbejdsgiverbetalte del af ATP-lønsummen, og som således ikke belaster KTO-forligets økonomiske ramme.

8. Lønfrigivelse

De generelle lønstigninger frigives, når KL og KTO har meddelt godkendelse af forliget og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

9. Omkostningsbilag

Nedenfor er opstillet den samlede ramme inklusive omkostningerne ved organisationsforhandlerne, som endnu ikke er afsluttet, men forhåbentlig falder på plads inden længe.

Tabel 1: Rammen for OK11 i kommunerne

OK11 - KL KTO samt organisationsforhandlingerne	1.4.2011	1.1.2012	1.4.2012	1.10.2012	I alt
Generel forhøjelse	1,84	1,10		0,20	3,14
Reguleringsordningen	-1,23	0,10		0,64	-0,49
Engangsbeløb	-0,61	0,61			0,00
Seniordage - fortsættelse		0,08			0,08
Organisationsforhandlinger			0,30		0,30
I alt	0,00	1,89	0,30	0,84	3,03

Kilde: Egen opstilling ud fra forligsteksten.

Dette betyder, at overhænet fra budgetåret 2012 til budget året 2013, hvor næste overenskomstforhandling finder sted vil være på omkring 0,7 procent, forudsat reguleringsordningen

udmønter som skønnet. Det forhandlingsmæssige overhæng til OK2013 forhandlingen vil være mindre, nemlig omkring 0,4 procent.