

Hovedelementerne i forliget på KL's område

Den 27. april 2018 er der opnået enighed mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- *Generelle lønstigninger, som forbedrer reallønnen*
- *En reguleringsordning uden privatlønsværn*
- *Organisationsmidler til alle organisationer*
- *Rekrutteringspulje*
- *Lavtlønsprojekt og ligelønsprojekt*
- *Lærernes arbejdstid*
- *Håndtering af spisepause*
- *Ny ferieaftale*
- *Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager*
- *Videreførelse af tryghedspuljen*
- *Videreførelse af uddannelsesløft fra ufaglært til faglært*

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

Økonomi

Der er enighed om en samlet økonomisk ramme på 8,1 %. Den økonomiske ramme anvendes til:

- 6,82 % til generelle lønstigninger incl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 0,67 % til organisationsforbedringer, puljer mv.
- 0,01 % til forbedringer af blandt andet regler vedrørende fravær af familiemæssige årsager.
- 0,6 % i skønnet reststigning i perioden.

1. Generelle lønstigninger

Forbedring af reallønnen

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 6,82 % incl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2018 stiger lønnen med 1,10 %
- Pr. 1. oktober 2018 stiger lønnen med 1,30 %
- Pr. 1. oktober 2019 stiger lønnen med 1,00 %
- Pr. 1. januar 2020 stiger lønnen med 1,60 %
- Pr. 1. april 2020 stiger lønnen med 0,40 %
- Pr. 1. oktober 2020 stiger lønnen med 0,70 %

Prisudviklingen skønnes i aftaleperioden at udgøre 5,08 %. De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen forbedrer således reallønnen.

Reguleringsordning uden privatlønsværn

Der er aftalt en reguleringsordning uden privatlønsværn for de kommunalt ansatte. Herved sikres, at de kommunalt ansatte stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked, og at der ligesom i perioden før 2015 genindføres en symmetrisk udmøntning. Det vil sige, at såfremt den kommunale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget under henholdsvis over den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de tre år:

Generelle lønstigninger	År 2018	År 2019	År 2020
Aftalte generelle lønstigninger	2,40 %	1,00 %	2,70 %
Reguleringsordningen - skøn	0,02%	0,34 %	0,36 %
I alt	2,42 %	1,34 %	3,06 %

Organisationspulje

Der afsættes pr. 1. april 2019 organisationsmidler til alle organisationer svarende til 0,35 % af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne.

Rekrutteringspulje

Kommunerne står over for betydelige rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Derfor er parterne enige om, at afsætte en ekstraordinær og mærkbar rekrutteringspulje til disse områder på 0,3 % af den samlede lønsum.

Midlerne anvendes blandt andet til et løft af lønnen til social- og sundhedselever, en ny lønmodel til social- og sundhedsassistenter, højere honorering for arbejde på skæve tidspunkter samt til erfarne sygeplejersker og sygeplejersker med specialuddannelse.

Lavtlønsprojekt og ligelønsprojekt

Lavtlønsprojekt/trinforhøjelse

Parterne er enige om, at afsætte 34 mio. kr. pr. 1. april 2019 til en kroneforhøjelse af trin 11-19 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem og trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala. Konkret betyder det, at trin 11-19 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem forhøjes med 382 kr. årligt (31. marts 2000-niveau) og trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med 436 kr. årligt (1. januar 2006-niveau).

Ligelønsprojekt/prioriterede grupper

Parterne er enige om, at afsætte 51 mio. kr. pr. 1. april 2019 til et ligelønsprojekt, som skal bidrage til en udligning af uligeløn mellem mænd og kvinder. Projektet omfatter særligt kvindedominerede grupper. Udgangspunktet er, at personalegrupper som er omfattet af rekrutteringspuljen ikke også omfattes af ligelønsprojektet.

2. Andre aftaleelementer

Lærernes arbejdstid

KL og Forhandlingsfællesskabet repræsenteret ved LC er enige om umiddelbart efter OK-18 at indgå i en forpligtende afdækning og et forpligtende forhandlingsforløb om arbejdstid og andre tiltag, der fremmer god undervisning på Lov 409-underviserområdet. Afdækningen og forhandlingsforløbet omfatter folkeskoleområdet, ungdomsskoler og sprogcentre. Forhandlingsforløbet skal være afsluttet senest ved overenskomstforhandlingerne i 2021. Afdækningen forestås af en undersøgelseskommission. Afdækningen munder ud i undersøgelseskommissionens afrapportering. Kommissionsformanden skal fremlægge anbefalinger og forslag til løsninger, der indgår i de efterfølgende arbejdstidsforhandlinger mellem de centrale parter med henblik på at indgå en arbejdstidsaftale senest ved overenskomstforhandlingerne i 2021.

Spisepause

Der er for OAO-K og FOA, FTF og AC indgået aftale og udarbejdet tre forskellige modeller for håndtering af spisepausen. Der henvises til de enkelte organisationers nærmere beskrivelser af modellerne.

Ny ferieaftale

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i kommuner, der træder i kraft den 1. september 2020. Dermed er ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på denne dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidighedsferie, hvormed ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyansatte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

Parterne er desuden enige om at indføre en ny mulighed for at arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie). Der er også enighed om fortsat at have særbestemmelser for elevers ret til betalt ferie.

Den nye ferieaftale med samtidighedsferie gælder 1.-5. ferieuge. 6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale. I denne aftale reguleres også den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv., som ligger ud over ferielovens niveau.

Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager

Omsorgsdage til plejeforældre

Retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Det er en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset er det endvidere en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn for ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles.

Sorgorlov

Retten til sorgorlov udvides til også at omfatte faren/medmoren. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, får hver af forældrene således ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Videreførelse af tryghedspuljen

Tryghedspuljen, der finansierer tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, videreføres i overenskomstperioden. Parterne er enige om, at der fortsat er behov for fokus på tryghed for medarbejdere, der berøres af personalereduktioner som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelse af arbejdspladser og kapacitetsmæssige ændringer. Tryghedspuljen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, SHK og Forhandlingskartellet.

Videreførelse af uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært"

Parterne er enige om at videreføres uddannelsesløftet "fra ufaglært til faglært", som blev aftalt ved OK-15. Uddannelsesløftet er fortsat målrettet ikke-uddannede/kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem KL og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, statslige puljer mv. Uddannelsesløftet omfatter følgende overenskomstråder: 3F, FOA, HK/Kommunal, Serviceforbundet, SL og TL.

Fokus på fuldtid

I lyset af rekrutteringsudfordringer i kommunerne samt ud fra en ligestillingspolitisk interesse i at øge andelen af fuldtidsansatte er parterne enige om at søge andelen af fuldtidsansatte øget i de kommende år. Parterne er enige om, at afsøge nye effektive redskaber og værktøjer med det formål, at øge andelen af fuldtidsansatte.

Regulering af AKUT-bidraget og den lokale AKUT-ordning

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det betyder, at AKUT-bidraget forhøjes pr. 1 april 2018 fra 37,8 øre til 38,7 øre, pr. 1. april 2019 til 40,1 øre og pr. 1. april 2020 til 40,6 øre.

Beløbet til lokal AKUT forhøjes pr. 1. april 2018 fra 1,06 øre til 1,09 øre, pr. 1. april 2019 til 1,13 øre og pr. 1. april 2020 til 1,15 øre.

Åremålsansættelse

Der er enighed om, at fratrædelsesbeløbet ved åremålets udløb ændres, således at åremålsansatte optjener ret til fratrædelsesbeløb svarende til 1 måneds løn for hver fulde års åremålsansættelse, samt at der ikke kan udbetales fratrædelsesbeløb ved forlængelse, når den åremålsansatte bliver forlænget på åremålsvilkår i samme stilling. Ændringerne træder i kraft 1. august 2018.

Seniorprojekt

Parterne har som en fælles målsætning, at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et langt og godt arbejdsliv hos medarbejderne. Parterne er derfor enige om at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag mv.

Øvrigt

Der er desuden aftalt følgende:

- En oplysningsindsats om pension til timelønnede
- Politisk dialog om jobvurderingssystemer
- Månedslønnen for EGU-elever forhøjes 1. april 2019
- Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglige organisationer

3. Økonomisk oversigt over forlig med KL

	2018	2019	2020	I alt
Generelle lønstigninger incl. reguleringsordningen	2,42 %	1,34 %	3,06 %	6,82 %
Organisationsmidler		0,35 %		0,35 %
Puljer mv.	0,03 %	0,29 %		0,32 %
Andre forbedringer – barsel mv.		0,01 %		0,01 %
Forbedringer i alt	2,45 %	1,99 %	3,06 %	7,50 %
I alt incl. reststigning	2,65 %	2,19 %	3,26 %	8,10 %