

## Hovedelementerne i forliget på KL's område

Den 16. februar 2015 er der opnået enighed mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

*Forliget indebærer bl.a.*

- *Generelle lønstigninger, som sikrer reallønnen*
- *Reguleringsordningen videreføres og med privatlønsværn*
- *Uddannelsesløft fra "ufaglært til faglært"*
- *Udvidelse af forældreorlov til faderen*
- *Arbejdspladsrettet indsats om psykisk arbejdsmiljø*
- *MED og TR – fokus på den danske model i kommunerne*
- *Forhøjelse af ATP*
- *Videreførelse af tryghedspuljen*
- *Aftale om fleksjob*

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

### 1. Generelle lønstigninger

#### **Sikring af reallønnen**

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,42 % incl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2015 stiger lønnen med 0,96 %
- Pr. 1. oktober 2015 stiger lønnen med 0,64 %
- Pr. 1. januar 2016 stiger lønnen med 0,5 %
- Pr. 1. oktober 2016 stiger lønnen med 1,0 %
- Pr. 1. januar 2017 stiger lønnen med 1,2 %
- Pr. 1. oktober 2017 stiger lønnen med 1,12 %

Prisudviklingen skønnes i aftaleperioden at udgøre 4,77 %. De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at sikre reallønnen.

### **Reguleringsordningen og privatlønsværn**

Der er aftalt en videreførelse af reguleringsordningen, idet reguleringsordningen omlægges til en ny kombineret ordning kaldet ”Reguleringsordningen og Privatlønsværnet”.

Såfremt den kommunale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen (positiv udmøntning).

Såfremt den kommunale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget over den private sektors lønudvikling, udmønter privatlønsværnet 100 % af forskellen (negativ udmøntning).

Reguleringsordningen og privatlønsværnet udmøntes pr. 1. oktober 2015, 1. oktober 2016 og 1. oktober 2017. Dog er reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2016 suspenderet, såfremt udmøntningen er positiv.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de 3 år:

<b>Generelle lønstigninger</b>	<b>År 2015</b>	<b>År 2016</b>	<b>År 2017</b>
Aftalte generelle lønstigninger	1,31%	1,50%	2,00%
Reguleringsordningen	0,29%	-	0,32%
<b>I alt</b>	<b>1,60%</b>	<b>1,50%</b>	<b>2,32%</b>

### **Forhøjelse af ATP**

Pr. 1. januar 2016 forhøjes alle ATP-satser med 168 kr. årligt.

## **2. Øvrige aftaleelementer**

### **Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø**

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø bliver skabt på arbejdspladserne i et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Parterne er endvidere enige om, at en lokal dialog er vigtig, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

Til at understøtte indsatsen om psykisk arbejdsmiljø etableres et rejsehold. Lokale ledere og medarbejderrepræsentanter kan i enighed anmode om gratis bistand fra rejseholdet. Rejseholdet tilstræbes etableret ultimo 2015. Rejseholdets bistand målrettes behov på arbejdspladserne og kan udføres i samarbejde med kommunens arbejdsmiljøkonsulenter, MED-udvalg mv.

Parterne iværksætter desuden en formidlingsindsats om et godt psykisk arbejdsmiljø og gevinsterne herved, fx lavere sygefravær, bedre trivsel, højere produktivitet og større omstillingsevne.

### ***Uddannelsesløft fra "ufaglært til faglært"***

Der anvendes 20 mio. kr. årligt til supplerende finansiering af et uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært". Uddannelsesløftet er målrettet ikke uddannede/kort uddannede inden for følgende overenskomstområder: 3F, FOA, HK/Kommunal, Serviceforbundet, SL og TL.

### ***MED og TR – fokus på den danske model i kommunerne***

Parterne er enige om, at det er vigtigt med en fælles anerkendelse og opbakning til den danske model. Parterne vil i perioden sætte fokus på værdien af den danske model for herved at øge legitimiteten på såvel ledelsessiden som på medarbejdersiden.

Formålet er at skabe fælles billeder af, hvordan samarbejdet og dialogen i MED-systemet og det lokale partssystem (TR-leder) fungerer og skal fungere i fremtiden.

Parterne vil tillige drøfte visionen for fremtidens MED-system og lokale partssystem (TR-leder), idet målet er at skabe et fælles ejerskab hertil både centralt og lokalt med respekt for den danske model.

Parterne har siden 2011 gennemgået en stor del af de lokale MED-aftaler i relation til arbejdsmiljøarbejdets organisering, og har udarbejdet både generel og konkret vejledning til de lokale parter. Parterne er enige om at ændre praksis således, at parterne fremover alene påser MED-aftaler på konkret foranledning. Parterne vil fortsat informere og vejlede de lokale parter, herunder yde partsrådgivning efter anmodning fra de lokale parter.

Endvidere er der aftalt en række procedurer med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af en lokal MED-aftale.

### ***Udvidelse af øremærket forældreorlov med løn til faderen***

Faderens nuværende ret til 6 ugers forældreorlov udvides med én uge, så faderen får ret til 7 ugers øremærket forældreorlov med løn. Bestemmelsen omfatter også medmødre samt mandlige adoptanter.

### ***Børns hospitalsindlæggelse***

Den nuværende ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse udvides med 5 dage således, at den ansatte har ret til frihed med løn i op til 10 arbejdsdage pr. år ved barnets hospitalsindlæggelse.

### ***Videreførelse af tryghedspuljen mv.***

Tryghedspuljen, der finansierer tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, videreføres i overenskomstperioden. Parterne er enige om, at der i den aktuelle situation 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.

### ***Vejledning ved afskedigelse***

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i virksomhedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening.

### ***Aftale om fleksjob og socialt kapitel***

Der er indgået aftale om fleksjob for ansatte i kommunerne (den nye fleksjobordning). Aftalen finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob den 1. juni 2015 eller senere. Lønnen fastsættes efter den relevante overenskomst og de fleksjobansatte er omfattet af centralt og lokalt aftalt kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn, lokalt aftalte forhåndsaftaler samt reglerne om lokal løndannelse. Lønnen beregnes efter en brøk, der tager højde for beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet.

Der etableres mellem parterne et partssamarbejde om det inkluderende arbejdsmarked for at fremme forståelsen og opbakningen fra ledere og medarbejdere på arbejdspladserne til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Der er enighed om i perioden at gennemføre en række formidlingsaktiviteter mv., herunder om anvendelse af jobrotationsordningen.

### ***Social dumping***

Der er mellem parterne enighed om, at kommunen på anmodning fra en i kommunen ansat tillidsrepræsentant skal informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer kommunen har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarer fra vikarbureauer udfører i kommunen. Ved uenighed kan der optages lokale drøftelser, og sagen kan rejses fagretsligt.

Parterne vil desuden i perioden drøfte kommunernes erfaringer med anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler.

### ***Gruppeliv***

Parterne er enige om en række forbedringer i den Fælleskommunale gruppelivsordning blandt andet bedre dødsfaldsdækning og invalidedækning, samt en nedsættelse af den indbetalte gruppelivspræmie.

### ***Bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse***

Parterne er enige om, at der er en samfundsmæssig- og en ligestillingspolitisk interesse i at øge andelen af fuldtidsansatte i kommunerne. Herudover er der en række personaleøkonomiske gevinster ved at øge andelen af fuldtidsansatte, ligesom den enkelte medarbejder også opnår en række fordele ved at gå op i tid.

Parterne er enige om fortsat at have fokus på bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse og vil derfor gennemføre en formidlingsindsats i overenskomstperioden, hvordan fx ændret arbejdstilrettelæggelse mv. har ført til flere fuldtidsstillinger.

### ***Rammeaftale om åremålsansættelse***

Parterne er enige om at ændre reglerne for fratrædelsesgodtgørelse, så der ikke udbetales fratrædelsesbeløb, når den åremålsansatte bliver genansat på åremålsvilkår i samme stilling.

Ændringen gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

### ***Regulering af AKUT-bidraget og den lokale AKUT-ordning***

Det nuværende AKUT-bidrag på 35,7 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i løbet af perioden til 37,8 øre. Midlerne anvendes til TR-uddannelse mv.

Det nuværende beløb på 1,0 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime der afsættes i den lokale AKUT-ordning reguleres i løbet af perioden til 1,06 øre. Midlerne anvendes i hver kommune til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter.

### ***Øvrigt***

Der er desuden aftalt følgende:

- En seniorpolitisk undersøgelse om betydningen af den gennemsnitligt stigende tilbagetrækningsalder.
- Udarbejdelse af inspirationsmateriale til lokale lønforhandlere om ligestilling.
- Undersøge på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter effektivt kan samarbejde gennem øget digitalisering, hvor det er relevant.
- Tilpasning af overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser til Lov om Offentlig Digital Post.
- Afklaring i perioden om muligheder for at aftale en omlægning til et nyt grundbeløbsniveau.
- Sammenskrivning i perioden af henholdsvis Sundhedskartellets og KTO's generelle aftaler med KL.

### 3. Økonomisk oversigt over forlig med KL

	2015	2016	2017	I alt
<b>Generelle lønstigninger</b>	<b>1,31%</b>	<b>1,50%</b>	<b>2,00%</b>	<b>4,81%</b>
<b>Reguleringsordning og privatlønsværn</b>	<b>0,29%</b>	<b>-</b>	<b>0,32%</b>	<b>0,61%</b>
<b>Andet</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0%</b>	<b>0,05%</b>
<b>I alt</b>	<b>1,63%</b>	<b>1,52%</b>	<b>2,32%</b>	<b>5,47%</b>

Hertil kommer 0,40 % til generel anvendelse ved organisationsforhandlingerne (1.april 2016).