

Hovedelementerne i KTO-forliget 2005

Den 19. februar 2005 er der opnået enighed mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO om de generelle vilkår for fornyelse af aftaler og overenskomster pr. 1. april 2005.

Forliget omfatter en 3-årig periode.

KTO-forliget indebærer bl.a.

- at reallønnen sikres
- at der etableres obligatoriske barselsfonde
- at der gives fuld pensionsdækning under barselsorlov
- at de ansatte får en løngaranti i forbindelse med gennemførelsen af kommunalreformen
- at TR beskyttes bedre under kommunalreformen
- at der kommer et øget fokus på arbejdsbetinget stress

Her beskrives kort de væsentligste elementer i KTO-forliget 2005.

KTO-forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger. Ved OK-05 har den enkelte organisation, som følge af den nye omvendte forhandlingsmodel, selv forhandlet en bredere vifte af overenskomsttemaer end tidligere.

1. Generelle lønstigninger

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,64 %. Det betyder, at de generelle lønstigninger alene sikrer reallønnen for alle ansatte i kommuner og amter/regioner¹.

De generelle lønstigninger består af 4 dele:

Et løntrin i 1. år = 1,52 %

Alle ansatte i amter og kommuner rykker ét løntrin op. Det betyder lønforbedringer i gennemsnit på 1,52 % den 1. april 2005. Det er den største lønstigning i det første aftaleår i en aftaleperiode siden 1987.

¹ Det Økonomiske Råd skønner i deres seneste halvårsrapport, at forbrugerindekset vil stige i alt 5,6% i årene 2005 til 2007.

Aftalte generelle lønstigninger = 1,49 %

Der er aftalt generelle lønstigninger pr. 1. januar 2006 på 0,69 % og pr. 1. april 2007 på 0,80%

Skønnede generelle lønstigninger i 2. og 3. år = 1,93 %

Det skønnes, at reguleringsordningen udmønter generelle lønstigninger i 2. år på 1,23 % og i 3. år på 0,70 %. Reguleringsordningen sikrer dermed en nogenlunde parallel lønudvikling i forhold til det private arbejdsmarked.

Generelle lønstigninger via aftalt provenu

I forbindelse med en omlægning af reguleringsordningen er der aftalt et provenu fra reguleringsordningen for overgangsperioden på 0,70 %. Den negative udmøntning fra reguleringsordningen på 0,23 %, der ved en uændret videreførelse af reguleringsordningen ville være blevet udmøntet den 1. april 2005, indgår som en del af denne aftale.

Eksempel: En folkeskolelærer i Holbæk kommune, som er på løntrin 30, vil rykke til trin 31 og dermed få en lønstigning på 4.455 kroner om året pr. 1. april 2005. Hertil kommer generelle lønstigninger på i alt 10.195 kroner i 1.-3. år.

Reguleringsordningen og øget budgetsikkerhed

Der er aftalt en ny reguleringsordning. Den imødekommer arbejdsgivernes krav om øget budgetsikkerhed. Det er imødekommet ved at parallelforskyde opgørelses- og udmøntningstidspunktet fra august-april til februar-oktober. Samtidigt er det aftalt, at lønudviklingen måles på basis af et gennemsnit af 4 kvartalsmålinger. Disse ændringer medfører ikke en forringelse af reguleringsordningen. Gennemsnitsberegningen indebærer, at udmøntningen får mindre udsving, og at konjunkturtilpasningerne sker langsommere end hidtil.

2. Ligestilling mellem kvinder og mænd

KTO-forliget indebærer en øget ligestilling mellem mænd og kvinder. Der indføres bl.a. en barselsudligningsordning og bedre pensionsdækning under barselsorloven.

Barselsudligningsordning

Med etableringen af den obligatoriske barselsudligningsordning den 1. januar 2007 er det sikret, at lønudgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov udlignes mellem de enkelte arbejdspladser i kommunen og regionen. Ordningen sikrer på den måde, at budgettet ikke i sig selv kan blive kilde til diskrimination af unge kvinder i bl.a. ansættelsessituationen. Men også at de øvrige ansatte ikke belastes unødigt under barselsfravær.

Ordningen sikrer, at arbejdspladserne i alle tilfælde modtager dagpengerefusion for kvinder på barsel enten fra bopælskommunen eller via udligningsordningen. Hertil kommer en yderligere refusion på enten

- 1) min. 80 % af forskellen mellem løn til den ansatte på orlov og dagpenge, eller
- 2) min. 80 % af forskellen mellem lønudgift til vikar og dagpenge.

Kommuner og regioner kan vælge mellem disse 2 refusionsordninger.

Bedre pensionsdækning i barselsorloven

Aftalen sikrer, at der fra den 1. oktober 2005 også bliver indbetalt pensionsbidrag/optjent pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorloven, dvs. en dækning af pensionsbidraget på 22 uger. Desuden er det aftalt, at ansatte under børnepasningsorloven får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder.

Eksempel: For en 25 årig kvinde med en årsløn på 240.000 kr. med et pensionsbidrag på 14,3 pct. og som går på barselsorlov to gange i sit liv, vil det som pensionist fra 65. år til 75. år betyde mere end 80.000 kr. ekstra i pension.

Forbedringer for ansatte med børn

1. oktober 2005 får ansatte ret til fravær med løn i 5 dage pr. barn pr. år ved barnets hospital-sindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Rettigheden gælder for børn under 14 år.

Ved pasning af alvorligt syge børn hæves aldersgrænsen fra 14 år til 18 år og retten til fravær med løn udvides tilsvarende. Ordningen træder i kraft den 1. april 2005.

3. Tryghed i forbindelse med kommunalreformen

Løngaranti

I overenskomstperioden

Medarbejdere som omfattes af kommunalreformen bevarer deres nettoløn incl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden – det vil sige frem til den 1. april 2008.

Ved væsentlige stillingsændringer

En ansat, som på grund af kommunalreformen udsættes for en væsentlig stillingsændring er sikret uændret løn frem til den 31. marts 2008. Efter dette tidspunkt kan arbejdsgiveren med gældende varsel ændre lønnen. Lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra tidspunktet for ændringen. Lokalt kan der aftales bedre betingelser, herunder forlængelse af aftrapningsperioden.

Efter overenskomstperiodens udløb

En ansat kan i forbindelse med overenskomstens udløb have en højere løn end den løn, der er aftalt for den pågældende stilling. Såfremt kommunen eller regionen i denne situation ønsker at tilpasse det højere lønniveau til lønnen for den pågældende stilling, kan lønnen fastfryses, så denne svarer til lønnen for den pågældende stilling. Bestemmelsen er relevant for ansatte, der fortsætter i samme stilling hos den nye arbejdsgiver, og som følge af løngarantien i overenskomstperioden, modtager en højere løn end den løn, der er aftalt hos den nye arbejdsgiver for den pågældende stilling.

Udvidede muligheder i rammeaftalen om seniorpolitik mv.

Som følge af kommunalreformen er parterne i en periode frem til 1. april 2008 enige om at lempe på visse af rammerne vedrørende seniorordninger og fratrædelsesordninger. Endvidere vil eksisterende generationsskifteordninger kunne forlænges i op til 2 år, dog kun indtil

april 2008. Desuden kan der nu ydes orlov med løn i op til 2 måneder eller ½ løn i 4 måneder til efter-/videreuddannelse.

Fælleserklæring om job

Parterne anbefaler, at såfremt situationen i kommuner og regioner – som følge af kommunalreformen – nødvendiggør personaletilpasninger, at dette så vidt muligt sker ved naturlig afgang.

Områdetillæg

Ved sammenlægninger af kommuner med forskellige områdetillæg ændres ordningen, så de hidtidige områdetillæg erstattes af det højeste områdetillæg i den ny kommune. Forbedringen sker over 2 år fra den 1. januar 2007 til 1. januar 2009 med 1/3 af forskellen op til det højeste områdetillæg hver den 1. januar.

4. Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter

TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen

Tillidsrepræsentanter, der ufrivilligt ophører med hvervet som følge af strukturreformen, bibeholder deres beskyttelse i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant. Aftalen er tidsbegrænset og gælder i perioden 1. januar 2007 – 31. december 2007.

Eksempel: Aftalen betyder, at en tillidsrepræsentant, der fratræder som følge af en arbejdspladssammenlægning, der finder sted den 1. marts 2007, er omfattet af den almindelige TR-beskyttelse frem til den 1. marts 2008.

Forbedret godtgørelse ved uberettiget afsked af tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter

Pr. 1. april 2005 ydes tjenestemandsansatte samme godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

Desuden er det sikret, at der for grupper, som i deres overenskomster ikke har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse, ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune

Pr. 1. april 2005 er samtlige medarbejderrepræsentanter (dog ikke suppleanter) i Københavns Kommune omfattet af TR-beskyttelse.

Forbedret AKUT regulering

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i aftaleperioden fra 26,7 øre til 29,2 øre.

Tilsvarende reguleres og forhøjes UT-midlerne på Københavns Kommunes og Frederiksberg Kommunes områder.

5. Øget indsats mod stress

Der gennemføres i regi af Det Personalepolitiske Forum en særligt prioriteret indsats med henblik på at styrke arbejdet i amter og kommuner med at opfange og håndtere arbejdsbetinget stress.

I forlængelse af projektets afslutning skal der optages forhandling mellem parterne om, hvilke initiativer, der skal igangsættes på de kommunale og regionale arbejdspladser for at forebygge og reducere arbejdsbetinget stress.

Parterne har endvidere implementeret den europæiske aftale stress. Med aftalen er det fastlagt, at der i de enkelte MED/SU-udvalg skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats mod arbejdsbetinget stress.

6. Øvrige forbedringer

KTO-forliget indeholder en række øvrige forbedringer, hvoraf de væsentligste er:

Pensionsforbedring mv. for åremålsansatte

For åremålsaftaler (fra den 1. april 2005 eller senere), indbetales der nu også for overenskomstansatte pensionsbidrag af åremålsstillægget.

Desuden er der indført en generel bestemmelse om, at der inden åremålets udløb optages drøftelser med den ansatte om ophør af ansættelsen, forlængelsen af åremålsansættelsen, eller hvorvidt den ansatte overføres til varig ansættelse.

Mere indflydelse og medbestemmelse

EU-direktiv om information og høring implementeres i MED-aftalen og TR/SU-aftalen. Ændringerne giver øget medindflydelse og medbestemmelse i MED-aftalen og TR/SU-aftalen.

For det første er der sikret en forhandlingspligt mellem medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget og kommunalbestyrelsen/amtsrådet inden der træffes beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

For det andet indføres udvidede sanktionsmuligheder ved manglende overholdelse af bestemmelserne om information og høring med mulighed for at idømme en godtgørelse.

Desuden er det indføjet i MED-aftalen, at MED-udvalgene løbende skal orientere alle medarbejdere om udvalgets arbejde.

Endelig er det sikret, at tillidsrepræsentanter for grupper, der ikke direkte er repræsenteret i MED-udvalg og SU-udvalg, kan deltage i forhandlinger om væsentlige ændringer i arbejdsforhold.

Øvrige pensionsforbedringer

Der er afsat midler til en forhøjelse af ATP, så satserne kan forhøjes svarende til det private arbejdsmarked. Forhøjelsen indarbejdes i de enkelte organisationers overenskomster.

I organisationernes forhandlinger er der generelt foretaget en udbygning af de såkaldte minipensionsordninger til fuldt udbyggede ordninger. Som konsekvens heraf er der foretaget rettelser i KTO's aftale om opsamlingsordningen.

Endvidere er det aftalt, at grænsen for, hvornår tjenestemænds tillæg kan aftales ændret til trin i lokale lønftaler, hæves fra løntrin 47 til nyt løntrin 49.

Retstvistaftalen

Der er aftalt et par opstramminger i KTO's retstvistaftale med henblik på hurtigere fagretlig behandling af retstvister. Blandt andet er det aftalt, at mæglingsmøder skal afholdes 21 dage efter, at der er anmodet herom, og der er indført 10-ugers frister for afgivelse af processkrifter.

7. Økonomisk oversigt over KTO-forliget

Økonomien i KTO-forliget fremgår af skemaet nedenfor.

Det skal understreges, at økonomioversigten alene beskriver økonomien i KTO-forliget og ikke de midler, som er afsat i forbindelse med organisationernes egne forhandlinger, fx midler til omklassificeringer, pension og lokal løndannelse. Disse midler skal tillægges for at kunne vurdere økonomien i det samlede aftaleresultat for OK-05.

Økonomien i KTO-forliget kan opgøres således:

KTO-forlig	1. år	2. år	3. år	I alt
Lønstigninger i alt	2,91 %	1,23 %	1,50 %	5,64 %
Heraf Aftalte generelle lønstigninger	0,69 %		0,80 %	1,49 %
1 trin	1,52 %			1,52 %
Aftalt provenu ¹⁾	0,70 %			0,70 %
Skønnede generelle lønstigninger fra reguleringsordning		1,23 %	0,70 %	1,93 %
Øvrige forbedringer i alt	0,14 %	0,12 %		0,26 %
Heraf ATP	0,05 %			0,05 %
Barsel mv.	0,09 %			0,09 %
Gennemsnitsløngaranti ²⁾		0,06 %		0,06 %
Kommunalreform ³⁾		0,06 %		0,06 %
KTO-forbedringer i alt	3,05 %	1,35 %	1,50 %	5,90 %

Noter:

¹⁾ 0,70% er det aftalte provenu fra reguleringsordningens opgørelsesperiode august 2003 - februar 2005.

²⁾ Ved OK-02 aftaltes en gennemsnitsløngaranti for overenskomstgrupper. Den udmønter 0,06% ved OK-05.

³⁾ Bl.a. forhøjes områdetillægget i visse kommuner.