

Hovedelementerne i KTO-forliget 2013 på KL's område

Den 16. februar 2013 er der opnået enighed mellem KL og KTO om et 2-årigt forlig. Desuden er der opnået enighed om generelle procentvise lønstigninger.

Forliget skal ses på baggrund af den økonomiske krise, og det begrænsede økonomiske råderum i kommunerne.

Forliget indebærer bl.a.

- *Generelle lønstigninger*
- *Videreførelse af reguleringsordningen*
- *Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen i kommunerne*
- *Videreførelse af tryghedspuljen*
- *Fælles partsrådgivning i OK-perioden af Hovedudvalg og Forhandlingsorganet i MED*
- *Kortere og obligatorisk MED-uddannelse*

Ved OK-13 har KL fremsat krav om en række forringelser af de ansattes vilkår – det gælder bl.a. i forhold til den 6. ferieuge, afskaffelse af TR-suppleantbeskyttelsen, ændringer af aldersgrænser for seniordagene, åremålsansættelse og i forhold til skærpede sanktioner ved manglende varsel ved barsel. Ingen af disse krav har KTO kunnet gå med til.

Her beskrives de væsentligste elementer i KTO-forliget på KL's område.

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

1. Økonomi og reguleringsordningen

Generelle lønstigninger

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 1,91 % incl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2013 stiger lønnen med 0,50 %
- Pr. 1. oktober 2013 stiger lønnen 0,20 %, incl. udmøntning fra reguleringsordningen.
- Pr. 1. januar 2014 stiger lønnen med 0,50 %
- Pr. 1. oktober 2014 stiger lønnen med 0,71 %, incl. udmøntning fra reguleringsordningen.

Prisudviklingen skønnes i 2013 at være på 2,2 % og i 2014 at være på 1,4 %. De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således ikke at sikre reallønnen i overenskomstperioden.

Reguleringsordningen

Der er aftalt en uændret videreførelse af reguleringsordningen. Herved sikres, at de kommunalt ansatte stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de 2 år:

Generelle lønstigninger	År 2013	År 2014
Aftalte generelle lønstigninger	1,1 %	0,87 %
Reguleringsordningen	- 0,40 %	0,34 %
I alt	0,7 %	1,21 %

2. Øvrige aftaleelementer

Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen i kommunerne

Der er indgået aftale om etablering af Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen. Målsætningen med partssamarbejdet er at bidrage til at styrke udviklingsarbejdet om den kommunale opgaveløsning og de kommunale arbejdspladser.

Parterne er enige om, at det er væsentligt for udviklingen af kerneopgaverne og for en effektiv opgaveløsning, at der er et involverende samarbejde på tværs af faggrupper. Samarbejdet om opgaveløsningen bør være kendetegnet ved en høj grad af ”Social kapital”, høj faglighed, tillid, kvalitet og et velfungerende psykisk arbejdsmiljø.

I partssamarbejdet skal der bl.a. arbejdes med at:

- Styrke kvalitet og faglighed herunder strategisk kompetenceudvikling
- Fremme tillid, trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø i arbejdet med kerneopgaven
- Udvikle innovationskraft
- Målerredskaber og evalueringskulturer
- Fremme godt lederskab
- Sætte borgeren i centrum
- Udvikle medarbejdernes indflydelse på eget arbejde

Partssamarbejdet etableres på fem områder med udgangspunkt i de kommunale kerneopgaver:

- Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for børn omhandler kerneopgaverne omkring børn og unge fx på daginstitutioner, folkeskoler og i klubber.
- Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for ældre omhandler kerneopgaverne omkring ældre og sundhed fx på sundheds- og forebyggelsescentre, trænings- og rehabiliteringscentre, plejecentre og hjemmeplejen.
- Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere med særlige behov omhandler kerneopgaverne omkring psykiatri, handicap, udsatte børn og voksne mv. fx på myndighedsenheder, socialpsykiatriske tilbud, bo- og døgntilbud, aflastningstilbud, misbrugscentre.
- Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere omhandler kerneopgaverne omkring borgerservice, sagsbehandling og beskæftigelse mv. fx på borgerservicecentre, rådhus og jobcentre.
- Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for brugere omhandler kerneopgaverne omkring kultur, idræt, planlægning, miljø, natur, renovation mv. fx på biblioteker, kulturhuse, musikskoler, svømmehaller, idrætsanlæg, park- og vej, natur og vand.

Der afsættes i alt 29 mio. kr. til partssamarbejdet i overenskomstperioden.

Tryghedspuljen

Der er mellem parterne enighed om, at der i den aktuelle økonomiske situation i kommunerne fortsat er behov for fokus på tryghed for medarbejdere, der berøres af personalereduktioner som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelse af arbejdspladser mv. Der er derfor enighed om at videreføre tryghedspuljen og udvide dækningsområdet, så den omfatter medarbejdere indenfor OAO-området samt BUPL og Forhandlingskartellet.

Delpension

Det er aftalt, at ansatte på delpension ikke betragtes som pensionister og, at de er fuldt omfattet af overenskomsten, herunder pensionsbestemmelser.

Desuden er der enighed om, at der ved organisationsforhandlingerne kan aftales ændringer af overenskomstens områdebestemmelse i relation til at omfatte pensionister.

MED - Fælles partsrådgivning til hovedudvalg og forhandlingsorganer

Med henblik på at understøtte samarbejdet i MED-systemet i kommunerne etableres i OK-perioden en fælles partsrådgivning af hovedudvalg og forhandlingsorganer i kommunerne. KL og KTO er enige om, at en fælles partsrådgivning aktivt kan medvirke til at forebygge og afværge misforståelser, fortolkningsuensigheder og tvister vedrørende den lokale MED-aftale og MED-rammeaftale.

Den fælles partsrådgivning kan ske ved besøg i den enkelte kommune, samt ved udvikling af et fælles oplæg til forhandlingsorganer, der introducerer forhandlingsorganet til dets opgaver og kompetencer.

Der er endvidere foretaget en præcisering af hovedudvalgets kompetencer i forbindelse med strukturændringer. Præciseringen sker af hensyn til at skabe større klarhed lokalt om, hvornår der skal nedsættes et forhandlingsorgan.

Kortere og obligatorisk MED-uddannelse

Parterne har aftalt en kortere grunduddannelse for MED- og SU-udvalg, hvor ledere og medarbejderrepræsentanter har pligt til at gennemføre uddannelsen inden for deres første funktionsår. Uddannelsen og pligten til at tage grunduddannelsen træder i kraft den 1. januar 2015.

Det er endvidere aftalt, at hovedudvalget kan aftale fravigelser om bestemmelser om fastlæggelse af retningslinjer om sundhedsfremme, trivselsmålinger og medarbejderudviklingssamtaler. Ligeledes kan det lokale MED-udvalg, medmindre der i Hovedudvalget eller af den lokale MED-aftale fremgår andet, aftale fravigelser af retningslinjer for fastlæggelsen og opfølgning på sygefravær i institutionen samt drøftelse vedrørende kompetenceudvikling. Hvis en af parterne i udvalgene ikke længere ønsker at fravige forpligtelsen, genindtræder denne.

Ligestilling

Parterne er enige om, at det er vigtigt at arbejde for at sikre reel kønsligestilling i kommunerne. I OK-11 perioden undersøgte parterne anvendelsen af aftalerne om lokal løndannelse i forhold til køn. I OK-13 perioden er KL og KTO enige om at undersøge, hvordan nedenstående KTO-aftaler i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder:

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Aftale om kompetenceudvikling, herunder indgåede overenskomstprotokollater om kompetenceudvikling
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Desuden kønsmainstreames et antal overenskomster efter aftale med overenskomstens parter.

Regulering af AKUT-bidraget og permanentgørelse af den lokale AKUT-forsøgsordning

Det nuværende beløb på 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i løbet af perioden til 35,7 øre.

Forsøgsordningen med afsættelse af lokale midler til uddannelse af tillidsrepræsentanter gøres permanent. Det hidtidige beløb på 1 øre pr. ATP-pligtig time videreføres. Midlerne anvendes i hver kommune til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter.

Øvrigt

Der er mellem parterne enighed om, at:

- Drøfte kommunernes anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler mellem KTO's forhandlingsudvalg og KL's lønudvalg. Endvidere drøfter parterne kommunernes anvendelse af socialøkonomiske virksomheder.
- Udvikle redskaber og materiale til at understøtte orienteringen af ansatte med ringe kendskab og/eller tilknytning til arbejdsmarkedet om kommunale aftale og overenskomstforhold.
- Der i perioden indgås aftale om anvendelse af de opsparede bonusmidler i den Fælleskommunale Gruppelivsordning.

3. Økonomisk oversigt over KTO-forliget

KTO-forlig	År 2013	År 2014	I alt
Lønstigninger i alt	0,7 %	1,21 %	1,91 %
Heraf			
• aftalte generelle lønstigninger	1,1 %	0,87 %	1,97 %
• skønnede generelle lønstigninger fra reguleringsordning	- 0,40 %	0,34 %	- 0,06 %
Udenfor KTO-forligets ramme			
Organisationsforhandlinger		0,25 %	0,25 %