



LPnyt nr. 2018:01 –

Forlig med Forhandlingsfællesskabet 2018

Indholdsfortegnelse

Resumé	2
Indhold	2
Løn generelt	2
Generelle lønstigninger	2
Reguleringsordningen	2
Økonomien ved organisationsforhandlingerne	3
Puljer til særlige formål	3
Rekrutteringspulje	3
Trinforhøjelse	3
Prioriterede grupper	3
Spisepause	3
Lærernes arbejdstid	4
MED og TR	4
Partsrådgivning	4
Digitalisering	4
Senior	4
Ferie	5
Tryghed	5
Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært	5
Fokus på heltid	5
Andre ansættelsesvilkår	5
Rammeaftale om åremålsansættelse	5

Løn- og Personalenyt

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

ww.kl.dk

Side 1/7

Sorgorlov	6
Omsorgsdage til plejeforældre	6
Ret til fravær med løn ved fertilitetsbehandling	6
EGU-elever	6
Den videre proces	6
Hvis du vil vide mere	6
Kontaktperson i KL	7

Resumé

KL har fredag den 27. april indgået forlig med Forhandlingsfællesskabet om økonomien og de generelle temaer ved overenskomstforhandlingerne for perioden 1. april 2018 – 31. marts 2021.

Indhold

Dette Løn- og Personalenyt indeholder hovedelementerne i forliget.

Løn generelt

Generelle lønstigninger

Der er aftalt følgende generelle lønstigninger:

- 1,10 pct. pr. 1. april 2018
- 1,30 pct. pr. 1. oktober 2018
- 1,00 pct. pr. 1. oktober 2019
- 1,60 pct. pr. 1. januar 2020
- 0,40 pct. pr. 1. april 2020
- 0,70 pct. pr. 1. oktober 2020

Lønstigningerne gives i forhold til niveauet pr. 31. marts 2018.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres i overenskomstperioden, mens et privatlønsværn ikke er omfattet af forliget.

- Såfremt den kommunale lønudvikling har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter Reguleringsordningen 80 pct. af forskellen (positiv udmøntning).
- Såfremt den kommunale lønudvikling har ligget over den private sektors lønudvikling, udmønter Reguleringsordningen 80 pct. af forskellen (negativ udmøntning).

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. oktober 2018, 1. oktober 2019 og 1. oktober 2020.

Omkostningsoversigten ses i forligets bilag 13.

Økonomien ved organisationsforhandlingerne

Det er forudsat, at der udover de generelle lønstigninger pr. 1. april 2019 anvendes 0,35 pct. af lønsummen ved organisationsforhandlingerne.

Puljer til særlige formål

Rekrutteringspulje

For at imødekomme betydelige rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet er der afsat en ekstraordinær og mærkbar pulje svarende til 0,3 pct. af den samlede lønsum. Puljen prioriteres primært til social- og sundhedsassistenter samt erfarne sygeplejersker, og forudsættes udmøntet ved de forestående organisationsforhandlinger. Parterne er enige om, at midlerne bl.a. anvendes til et markant lønløft til social- og sundhedselever, en ny lønmodel til social- og sundhedsassistenter, højere honorering for arbejde på skæve tidspunkter, samt lønløft til erfarne sygeplejersker og sygeplejersker med specialuddannelse.

Trinforhøjelse

Pr. 1. april 2019 forhøjes trin 11 – 19 i løntrinssystemet for kommunerne med 382 kr. årligt (31. marts 2000-niveau), og trin 1 – 2 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med 436 kr. årligt (1. januar 2006-niveau).

Prioriterede grupper

På tværs af medarbejdergrupper og organisationer er aftalt en fordeling af en særlig pulje, som forudsættes anvendt ved organisationsforhandlingerne.

Spisepause

I forliget er indført tekster om spisepause, som dels har til formål, at kommunerne kan fortsætte den hidtidige planlægning og praksis om pauser, og dels at organisationerne på forskellig kan finde betryggelse i forståelsen af de eksisterende regler. I overenskomst for akademikere ansat i kommuner er indført en bestemmelse om ret til spisepause.

Lærernes arbejdstid

Med et fælles ønske om en ny start og et godt samarbejde har parterne aftalt i den kommende overenskomstperiode at foretage en forpligtende afdækning og et forpligtende forhandlingsforløb om arbejdstid og andre tiltag, der fremmer god undervisning.

Der vil i den forbindelse blive nedsat en kommission under ledelse af en kommissionsformand. Kommissionsformanden skal på baggrund af en række afdækninger fremlægge anbefalinger og forslag til løsninger med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

Kommissionsformanden skal desuden 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.

Parterne har desuden aftalt en ændring af honorering i forbindelse med lejrskolen, og peget på, at der forud for skoleåret skal finde en drøftelse sted mellem skoleleder og tillidsrepræsentanten, om hvordan planlægningen af skoleåret foregår på skolen, herunder hvordan skolen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

MED og TR

Partsrådgivning

Parterne er enige om at fortsætte drøftelserne om udvikling af den fælles partsrådgivning med henblik på styrket vejledning mv.

Digitalisering

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med udbygning af digital udvikling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation i et pilotprojekt.

Senior

Parterne er enige om at afdække seniorpolitiske behov og analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag i et fælles projekt med henblik på at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Området drøftes igen ved O.21.

Ferie

Den nye ferielov er implementeret i en ny ferieaftale, som træder i kraft den 1. september 2020.

Derudover er parterne enige om i en særskilt aftale at videreføre samtlige relevante bestemmelser om 6. ferieuge, samt den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse, der ligger ud over ferielovens niveau.

Tryghed

Den centrale tryghedspulje videreføres i perioden og ophører 31. marts 2021. Målgruppen af afskedigede kan blive udvidet i perioden, og tilskuddet, som kan ydes til den enkelte til kompetencegivende uddannelse forhøjes.

Se: <http://www.tryghedspuljen.dk/?n=1>

Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært

I daglig tale "UFTF" videreføres som et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer på det kommunale område, se:

<https://denkommunalekompetencefond.dk/ufaglaert-til-faglaert/>

Fokus på heltid

Parterne ønsker at skabe et fornyet og styrket fokus på en stærkere fuldtidskultur på det kommunale arbejdsmarked.

Afsøgning af nye effektive redskaber og værktøjer og parternes fælles iværksættelse af initiativer skal både adressere rekrutteringsudfordringerne, den ligestillingspolitiske interesse, idet flere kvinder en mænd er ansat på deltid, samt den enkelte medarbejders fordele ved at gå op i tid.

Parterne vil søge inspiration i bl.a. Sveriges store projekt "heltidsresan" og kommuner med fokus på denne dagsorden.

Andre ansættelsesvilkår

Rammeaftale om åremålsansættelse

Reglerne for fratrædelsesbeløb ændres, så fratrædelsesbeløbet udgør en måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse. "Grundbeløbet" på 3 måneders løn bortfalder. Denne ændring gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. august 2018 eller senere.

Muligheden for at få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse ved forlængelse af åremålsansættelsen afskaffes. Denne ændring gælder for forlængelser af åremålsansættelser, hvor aftalen om forlængelse indgås 1. august 2018 eller senere.

Sorgorlov

Forældre og adoptanter får ret til sorgorlov med løn i indtil 14 uger efter barns død eller bortadoption frem til udløbet af den 46. uge efter fødslen. Arbejdsgiver skal orienteres uden ugrundet ophold, og hidtidige varsler bortfalder, når de nye varsler gives.

Omsorgsdage til plejeforældre

Plejeforældre opnår ret til omsorgsdage, hvor plejeforholdet som minimum varer 6 måneder og barnet har adresse hos plejeforældrene.

Ret til fravær med løn ved fertilitetsbehandling

Alle ansatte, der er i fertilitetsbehandling pga. sygelige forhold, opnår ret til fuld løn ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling i forbindelse hermed.

EGU-elever

Månedslønnen for EGU-praktikanter forhøjes pr. 1. april 2019 med ca. 300 kr. (31/3 2000-niveau). IGU-praktikanter omfattes også af forhøjelsen.

Den videre proces

Frem til 11. maj forhandler KL fortsat med organisationerne på de enkelte overenskomstområder for at nå til enighed om organisationsforligene.

Forligene skal herefter godkendes af parternes kompetente forsamlinger. Det samlede overenskomstresultat skal desuden til urafstemning blandt organisationernes medlemmer.

Forhandlingsfællesskabets bestyrelse tager endelig stilling til resultatet af forhandlingerne den 6. juni 2018, og resultatet meddeles samme dag til KL.

For KL's vedkommende er det KL's Løn- og Personaleudvalg og Kommunernes Lønningsnævn, der vil få forelagt forligene til godkendelse.

Parterne er nu enige om at suspendere de afgivne konfliktvarsler, og en eventuel konflikt kan først træde i kraft ved døgnets begyndelse den 11. juni 2018.

Efter et endeligt forlig vil ændringerne blive indarbejdet i de berørte aftaler. De nye aftaler sendes ud hurtigst muligt.

Hvis du vil vide mere

Hvis du vil vide mere, kan du se hele forliget på KL's hjemmeside: www.kl.dk/o18.

Kontaktperson i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til
Kontorchef Charlotte Hougaard Clifford, tlf. 33 70 33 12, e-mail
chcl@kl.dk

Kontorchef Louise Koldby Dalager, tlf. 33 70 39 06, e-mail lkd@kl.dk og
de øvrige medarbejdere i Arbejdsgiverpolitisk Center.