

Løn- og Personalenyt

Orienteringsbrev nr. 2005:21a / 22. februar 2005



Nyt Løn- og Personalenyt nr. 2005:21a som erstatter nr. 2005:21. I Løn- og Personalenyt nr. 2005:21 var der en fejl i teksten om TR-beskyttelse. Derfor udsendes en ny udgave.

Forlig mellem KTO og de kommunale og amtslige arbejdsgiverparter om fornyelse af de generelle løn- og ansættelsesvilkår pr. 1. april 2005

Der blev den 19. februar 2005 indgået et forlig mellem de kommunale og amtslige arbejdsgivere og KTO om de generelle løn- og ansættelsesvilkår, som gælder for perioden 1. april 2005 – 31. marts 2008.

På www.kl.dk/320070 er det muligt at se det samlede forlig.

I det følgende gives en oversigt over hovedpunkterne i det, der er aftalt.

Overenskomstperioden

Overenskomstperioden bliver 3-årig og gælder således fra den 1. april 2005 - 31. marts 2008.

Løn

Der foretages følgende generelle lønforhøjelser:

I 1. overenskomstår pr. 1 april 2005 oprykkes alle ansatte med 1 løntrin. Ansatte på trin 9 oprykkes 2 løntrin. For ansatte på trin 46-55 sker opryk-

ningen til et løntrin der er 1,78 % højere end det nuværende løntrin.

I 2. og 3. overenskomstår er aftalt generelle lønstigninger således:

- 1. januar 2006 = 1,39 %
- 1. oktober 2006 = 1,23 %
- 1. april 2007 = 0,80%
- 1. oktober 2007 = 0,70 %

Alt i alt indebærer oprykningen til et højere løntrin sammen med de generelle lønstigninger en lønudvikling for den enkelte på 5,64 %. Alene dette sikrer reallønnen for den ansatte.

Økonomi

Budgetbelastningen for årene 2005-2007 er beregnet til i alt 10,2 % fordelt med 2,78 % i 2005, 3,92 % i 2006 og 3,50 % i 2007.

En ny reguleringsordning, vil give kommunerne en højere grad af budgetsikkerhed idet udmøntninger fra reguleringsordningen har mindre betydning i udmøntningsåret og kan skønnes mere sikkert ved budgetlæg-

Løn- og Personalenyt udgives af KL

Weidekampsgade 10, Postboks 3370, 2300 København S • Tlf. 3370 3370 • Fax 3370 3371 •

kl@kl.dk • www.kl.dk

Evt. tvivlsspørgsmål kan rettes til: Fax 3370 3062 eller pr. e-mail jkr@kl.dk@kl.dk

ningen for det kommende år. Ordningen er baseret på et årsgennemsnit for lønudviklingen. Opgørelsestidspunktet er februar. Reguleringer udmøntes første gang den 1. oktober 2006. Det betyder, at der første gang skal måles fra februar 2005 til februar 2006.

Forliget rummer en samfundsøkonomisk ansvarlighed, idet forliget ligger indenfor rammerne af økonomiaftalen med regeringen. Endvidere er der sikret en fornuftig lønudvikling i forhold til det øvrige arbejdsmarked i hele perioden.

Opgave- og strukturreformen

Ved sammenlægning af kommuner med forskellige områdetillæg ændres ordningen således, at hidtidige områdetillæg erstattes af det højeste områdetillæg i den nye kommune.

Alle medarbejdere der bliver omfattet af reformen bevarer deres nettoløn i hele overenskomstperioden. Ved væsentlige stillingsændringer kan lønnen ændres med det gældende varsel, dog tidligst fra den 1. april 2008, og således at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 2 år fra denne dato.

Parterne er enige om at anbefale, at der arbejdes aktivt for gennemførelsen af, at reformen foregår på en måde der medvirker til at skabe tryghed, og at processen er åben og tillidsfuld.

Såfremt situationen nødvendiggør personaletilpasninger, anbefaler parterne at naturlig afgang i videst muligt omfang indgår i overvejelserne herom.

De følgende emner er der tidligere blevet informeret om i forbindelse med at der blev indgået delforlig herom:

Ligestilling

Der er indgået aftale om, at der skal etableres en obligatorisk barselsudligningsordning i hver kommune. Aftalen træder i kraft den 1. januar 2007. Inden da skal udformningen af en ordning drøftes i det øverste medindflydelsesudvalg, og for kommuner der lægges sammen i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg.

I aftalen om fravær af familiemæssige årsager er følgende indsat:

- Der skal fra den 1. oktober 2005 indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte eller optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barsels-, adoptions- og børnepasningsorlov.
- Ansatte får ret til tjenestefrihed med løn i sammenlagt 1 uge pr. barn pr. år, når den ansatte er tilstede ved et mindreårigt barns hospitalsindlæggelse mv.
- Derudover der foretaget justeringer i aftaler i forhold til lovændringer mv.

SU/MED

I SU/MED-aftalerne er der bl.a. sket:

- En præcisering mellem regler og retningslinier.
- En præcisering og afgrænsning af forhandlingskompetencen i SU/MED-systemet.
- Der indføres en voldgiftsbestemmelse med mulighed for

idømmelse af godtgørelse i visse sager.

sonaleorganisationen i den pågældende overenskomst.

Tillidsrepræsentanter (TR)

AKUT-systemet:

- Der sker en regulering af AKUT-bidraget.

Aftalen om aflønning af TR tilrettes, og det pålægges de lokale parter at indgå aftale om øvrige vilkår for TR og øvrige medarbejderrepræsentanter.

Beskyttelsen af TR skal forbedres ved at:

- En TR som bliver særligt berørt af strukturreformen efter ophør med hvervet er omfattet TR-beskyttelse i yderligere 1 år. Denne aftale er tidsbegrænset.

Desuden er der sket en række andre ændringer i TR-bestemmelserne.

EU-direktiv om information og høring er blevet implementeret. Dette har medført, at der er sket en række præciseringer og ændringer i TR/SU og MED-rammeaftalen.

Ansættelsesvilkår mv.

Der er sket en række tilretninger i rammeaftalen om åremålsansættelse og i de generelle tjenestemandsbestemmelser.

I aftalen om ansættelsesbreve er der ændret i reglen således, at hvis kommunen ikke svarer på en henvendelse om manglende ansættelsesbrev indenfor en frist på 15 dage kan der rejses en sag efter den hovedaftale, der er indgået mellem arbejdsgiveren og per-

Øvrige resultater

Den europæiske stressaftale er blevet implementeret. Dette indebærer, at der i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget eller i sikkerhedsorganisationen skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i forhold til arbejdsbetinget stress.

Der er sket en række justeringer i aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter bl.a. finansiering af et fælles ledelsesprojekt "Væksthus for ledelse" og fortsættelse af Det Personalepolitiske Forum der skal arrangere en ny personalepolitisk messe.

I retstviftaftalen er der aftalt frister for procesforløb.

Fælles initiativer

I forlængelse af implementeringen af den europæiske stressaftale, er der enighed om at gennemføre et personalepolitisk projekt i regi af Det Personalepolitiske Forum, hvor der udarbejdes et inspirationskatalog, afholdes konferencer og iværksættes en stafet der skal overrækkes mellem kommuner og amter.

Der er indgået aftale om at forsætte udbygning af det fælles statistikgrundlag for at få større gennemsigtighed i lønudviklingen. Der iværksættes desuden et fælles udvalgsarbejde om informative lønsedler, herunder elektroniske lønsedler.

Informationsaktiviteter

KL vil orientere om forliget på de forestående ERFA-møder.

Desuden vil der blive gennemført en orienteringsrunde om forliget hvor målgruppen er borgmestre og øvrige medlemmer af økonomiudvalgene. Der vil snarest blive orienteret om hvornår disse møder vil blive afholdt.

Så hurtigt som muligt kommer der mere nyt om øvrige informationsaktiviteter.