

## Hovedelementerne i KTO-forliget 2011 på KL's område

Den 19. februar 2011 er der opnået enighed mellem KL og KTO om et 2-årigt forlig.

*KTO-forliget indebærer bl.a.*

- *Generelle lønstigninger – sikring af reallønnen i det andet år*
- *Seniordagene gøres permanente*
- *Smidiggørelse af medindflydelse og medbestemmelsessystemet*
- *Forbedrede opsigelsesvarslere for TR ved arbejdsmangel*

Her beskrives de væsentligste elementer i KTO-forliget 2011 på KL's område.

KTO-forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

### 1. Generelle lønstigninger

#### **Generelle lønstigninger**

*Generelle lønstigninger sikrer reallønnen i det andet år. Gælden fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 betales det første år uden at de ansatte sættes ned i løn.*

I det andet år er der aftalt 2,65 % i generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen. Allerede den 1. januar 2012 er der aftalt en lønstigning på 1,81 %. DØR's prisudviklingskøn for 2012 er pt. 2 %.

Gælden fra den negative udmøntning fra reguleringsordningen i 2010, herunder et engangsbeløb som følge af udskydelsen af betalingen, gøres endelig op i det første år. Konkret betyder det, at gælden på -1,23 % og en engangsudgift forbundet med udskydelsen er finansieret ved en tilsvarende generel lønstigning. Engangsomkostningen betales over ni måneder. Den 1. januar 2012 er engangsudgiften således betalt.

## **Reguleringsordningen**

### *Der er aftalt en reguleringsordning for de kommunalt ansatte*

Der er aftalt en reguleringsordning for de kommunalt ansatte. Herved sikres, at de kommunalt ansatte stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen er ændret, så den alene beregnes som forskellen mellem lønudviklingen på det private arbejdsmarked og det kommunale arbejdsmarked.

Parterne konstaterede på baggrund af fælles analyser, at der ikke på det kommunale område er påvist problemer med robustheden af en særskilt kommunal reguleringsordning, og at den kommunale lønudvikling samlet set ikke er påvirket af forskydninger i fordeling på højere og lavere lønnede overenskomstgrupper.

*De generelle lønstigninger fordeler sig således over de 2 år:*

<b>Generelle lønstigninger</b>	<b>1. år</b>	<b>2. år</b>
Aftalte generelle lønstigninger	0 %	1,91 %
Reguleringsordningen	0 %	0,74 %
<b>I alt</b>	<b>0 %</b>	<b>2,65 %</b>

## **Lønstatistik**

### *Forbedret og mere enkel lønstatistik*

Lønstatistikken til brug for de lokale lønforhandlinger vil primo 2012 blive forbedret, så den bliver obligatorisk i sin udformning og mere enkel og pædagogisk. Diskretionsgrænsen sænkes fra 5 til 3 fuldtidsbeskæftigede. Det betyder, at de små faggrupper i større grad vil kunne bruge statistikken til forhandling. FLD vil lægge den obligatoriske lønstatistik ud på deres hjemmeside, hvor den enkelte vil kunne downloade den i regnearksformat eller udskrive den i papirformat forud for den lokale forhandling. På anmodning skal kommunen udlevere statistikken i papirformat.

## **2. Seniorrettigheder**

### **Seniordage videreføres**

#### *Seniordagene videreføres som en permanent ordning*

Retten til seniordagene videreføres som en permanent ordning, og med de samme regler for indtræden i retten til seniordage, konvertering til bonus eller pension og afvikling som blev aftalt ved OK-08.

Der er dog aftalt en række forenklinger af seniordagsordningen.

Det indebærer, at de timelønnede pr. 1. januar 2012 ikke længere vil være omfattet af seniordagsordningen. Timelønnede har ikke i den hidtidige ordning haft mulighed for at afvikle seniordage, men har alene kunne vælge mellem seniorbonus og pension.

Der er også aftalt et ændret beregningsgrundlag for udbetaling af seniorbonus eller for udbetaling af ikke afholdte seniordage i forbindelse med fratræden. Beregningsgrundlaget vil pr. 1. januar 2012 være den pensionsgivende løn.

Endelig er det præciseret, at såfremt en ansat ønsker at ændre det valg, den pågældende har truffet mellem seniordage, seniorbonus eller pensionsforbedring, skal den ansatte selv tage initiativ hertil. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelsen herom skal gives senest den 1. oktober året forinden.

#### *Øvrige seniorinitiativer*

Det synliggøres i rammeaftale om seniorpolitik, at en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar også kan være et relevant alternativ til pensionering for chefer og ledere, og at mulighederne for at tillægge pensionsalder til tjenestemænd i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesordninger forbedres.

### **3. Medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde**

#### ***Smidiggørelse af Hoved-MED's opgaver***

##### *Hoved-MED får færre obligatoriske opgaver*

MED-rammeaftalen er smidiggjort. Som led heri er antallet af centralt fastsatte opgaver for Hoved-MED reduceret. De opgaver, der er enighed om ikke længere er obligatoriske for Hoved-MED, ændres i KTO's (ramme)aftaler til kan-bestemmelser.

Med henblik på at målrette drøftelserne i Hoved-MED gennemfører Hoved-MED som led i planlægningen af MED-arbejdet en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver de lokale parter er enige om er særlige væsentlige at arbejde med i perioden. Som led i disse drøftelser kan der hentes inspiration i de generelle (ramme)aftaler. På baggrund af drøftelsen fastlægger Hoved-MED en strategiplan. Drøftelse og fastlæggelse af strategiplanen foregår hvert andet år, med mindre der lokalt er enighed om en anden tidskaden-  
ce.

#### ***Fokus på information og drøftelse (§ 7, stk. 4-6)***

*Vejledningsindsats fra KL og KTO om bestemmelsen vedr. information og drøftelse.*

*Generel erfaringsopsamling, herunder vedr. håndhævelse af § 7, stk. 4-6.*

*Præcisering vedr. tvisteløsning ved påstået brud på § 7, stk. 4-6 - Hovedudvalget skal tage stilling til en sag vedr. påstået brud, der indsendes fra et lokalt MED-niveau.*

Der er enighed om, at der i overenskomstperioden er et særligt behov for, at KL og KTO informerer om MED-rammeaftalens bestemmelser om information og drøftelse i forbindelse med navnlig beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutninger om virksomhedsoverdragelse. Parterne er også enige om at foretage en erfaringsopsamling om MED- og SU-aftalens bestemmelser med særlig fokus på håndhævelse af forpligtelserne vedrørende information og drøftelse.

Endvidere er der enighed om at præcisere, at hvis der opstår en sag om påstået brud på bestemmelsen om information og drøftelse på lokalt niveau i kommunen, og der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned, kan den sendes til Hoved-MED, som skal tage stilling til sagen.

#### **4. Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel**

*Ved arbejdsmangel er opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter det individuelle opsigelsesvarsel, dog minimum 6 måneder*

Det er aftalt, at hvis en tillidsrepræsentant afskediges på grund af arbejdsmangel, sker afskedigelsen med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder. Bestemmelsen omfatter qua arbejdsmiljøloven også arbejdsmiljørepræsentanter. Bestemmelsen gælder ikke for TR-suppleanter samt for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter.

#### **Forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter**

*Der kan aftales funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter*

Der er enighed om en fælles tilkendegivelse om, at arbejdsmiljørepræsentanterne varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation. På den baggrund er parterne enige om at henlede opmærksomheden på, at varetagelse af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.

#### **Regulering af AKUT-bidraget og videreførelse af forsøgsordning med lokale AKUT-midler**

*AKUT-bidraget reguleres i OK-perioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.*

*Videreførelse og opstramning af forsøgsordningen med lokale AKUT-midler.*

Det betyder, at det nuværende beløb på 33,9 øre i løbet af perioden forhøjes til 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

Den lokale forsøgsordning med afsættelse af 1 øre i AKUT-midler til lokale formål videreføres med en række præciseringer i forhold til anvendelsen af midlerne. Forsøgsordningen evalueres i 2012.

## **5. Forbedringer af øvrige vilkår**

### ***Pensionsvilkår generelt***

#### *Ret til selvfinansieret forhøjet løbende pensionsindbetaling*

Alle ansatte har med virkning fra 1. januar 2012 ret til at få foretaget en forhøjet løbende indbetaling til pension, mod en tilsvarende lønreduktion. Der kan fastlægges lokale regler for, hvordan ordningen skal fungere i praksis.

### ***Tjenestemandspensionsvilkår***

#### *Fremtidig ændring af pligtig afgangsalder og førtidspensionsfradrag mod tilsvarende lønreduktion*

Med baggrund i retsenheden overføres de på statens område aftalte forhold vedrørende tjenestemænd til det kommunale område. Det vil sige optjening af engangsbeløb til tjenestemænd med mere end 37 års pensionsalder, fjernelse af visse karensbestemmelser og ændring i 2019 af førtidspensionsfradraget.

### ***Socialt kapitel***

#### *Information med særlig fokus på at sikre et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte*

Parterne er enige om, at der er behov for at informere om de gældende regler i lovgivning og i Rammeaftalen om Socialt kapitel om beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Der sættes særlig fokus på medindflydelse på og regulering af forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte, ansættelse af ledige i løntidskudsjob, virksomhedsparktik samt ansættelse af personer i fleksjob.

### ***Åremålsansættelse***

#### *Mulighed for ved indgåelse af den konkrete åremålsaftale at aftale, at det skønsmæssige element ved diskretionær afskedigelse efter et år kan erstattes af en fast regel*

### Tryghedspulje

Der oprettes en tryghedspulje som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere inden for overenskomstgrupperne i OAO

Der kan søges om midler fra puljen pr. 1. juni 2011. Tryghedspuljens fokus er den enkelte medarbejder som afskediges.

### 7. Økonomisk oversigt over KTO-forliget

Økonomien i KTO-forliget fremgår af skemaet nedenfor.

Økonomien i KTO-forliget kan opgøres således:

Det skal understreges, at økonomioversigten alene beskriver økonomien i KTO-forliget og ikke de midler, som er afsat i forbindelse med organisationernes egne forhandlinger. Disse midler skal tillægges for at kunne vurdere økonomien i det samlede aftaleresultat for OK-11. Der er i organisationernes forhandlinger 0,3 %.

Procent	1.4.2011	1.10.2011	1.1.2012	1.10.2012	I alt
<b>Lønstigninger</b>					
- Generelle lønstigninger	1,84		1,10	0,20	3,14
- Skønnet udmøntning fra reguleringsordningen	-1,23		0,10	0,64	-0,49
- Tilgodehavende reguleringsordningen 2010	-0,61		0,61		0,00
<b>Øvrige forbedringer</b>					
- Videreførelse af seniordage efter bortfald af 3-partsmidler			0,08		0,08
<b>KTO-forbedringer, i alt</b>	<b>0,00</b>		<b>1,89</b>	<b>0,84</b>	<b>2,73</b>

De samlede KTO-forbedringer på 2,73% fordeles således:

* Aftalte generelle lønstigninger	3,14%
* Skønnet provenu fra reguleringsordningen	-0,49%
* Videreførelse af seniordage efter bortfald af 3-partsmidler	0,08%
<b>I alt</b>	<b>2,73%</b>

I alt skønnes det samlede aftaleresultat således i gennemsnit at udgøre 3,03 %.