



Til Økonomiudvalget

1. maj 2018

Orientering om O.18 forliget

Sagsnr.
2018-0124514

Dokumentnr.
2018-0124514-1

Sagsbehandler
Lotte Pedersen

St. Bededag blev der efter næsten 2 måneders forhandlinger i Forligsinstitutionen indgået et overenskomstresultat for alle faggrupper på det kommunale område.

Nedenfor gennemgås i hovedtræk de væsentligste elementer i aftalen.

Økonomi og reguleringsordning

Den samlede økonomiske ramme fra 1. april 2018 til 31. marts 2021 er 8,10 pct.

Denne fordeler sig på 6,10 pct. i generelle lønstigninger, som udmøntes løbende over de 3 år. Hertil kommer et forventet skøn over udmøntning fra reguleringsordningen på samlet 0,72 pct.

En rekrutteringspulje til FOA og DSR udgør 0,30 pct., mens der afsættes 0,35 pct. til organisationsforhandlinger.

Reststigningen skønnes at udgøre 0,60 pct. og øvrige forbedringer 0,03 pct.

Reguleringsordningen, som er den mekanisme, der sikrer en vis parallelitet mellem lønudviklingen på det offentlige og private område, videreføres, dog uden det såkaldte privatlønsværn, der blev indført ved forhandlingerne i 2015.

Lærernes arbejdstid

Det lykkedes ikke at nå til enighed om en ny arbejdstidsaftale for lærerne. I stedet er det aftalt, at KL og Lærernes Centralorganisation (LC) indgår i en forpligtende afdækning og et efterfølgende forpligtende forhandlingsforløb om arbejdstid på Lov 409-underviserområdet. Afdækningen forestås af en undersøgelseskommission med en kommissionsformand, som udpeges af parterne i fællesskab.

Kommissionen forestår analyser og afdækning af udfordringer og muligheder med arbejdstidsregler på underviserområdet. Kommissionsformanden skal på denne baggrund 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. Formanden skal desuden fremlægge anbefalinger og forslag til løsninger, der indgår i de efterfølgende

Personalejura og Forhandling

Borups Allé 177
2400 København NV

EAN nummer
5798009809421

arbejdstidsforhandlinger mellem de centrale parter med henblik på at indgå en arbejdstidsaftale senest ved overenskomstforhandlingerne i 2021.

Derudover igangsættes et "Ny Start" samarbejde mellem KL og LC. Parterne ønsker med samarbejdet at understøtte en positiv udvikling af folkeskolen og øvrige undervisningsområder og sikre undervisning af høj kvalitet. Der er fokus på at styrke arbejdsmiljøet, lærernes professionelle kapital, sætte fokus på god undervisning og kompetent ledelse gennem fælles undersøgelser med henblik på at drøfte muligheden for at iværksætte initiativer.

Spisepause

Der er aftalt forskellige modeller for håndtering af spisepausen på det kommunale område.

For så vidt angår LO-organisationerne er det tilkendegivet, at KL ikke mener, at spisepausen udgør et problem på det kommunale arbejdsmarked. KL vil vejlede kommunerne til at fortsætte den gode måde, spisepausen afvikles på i kommunerne. Det, at medarbejderne har en spisepause og står til rådighed, understøtter en velfungerende drift. Der henvises til et par tidligere vejledninger og KL-notater om fortolkning af de nuværende bestemmelser i overenskomsterne.

FTF-organisationerne valgte at frafalde kravet om spisepause og har i stedet i forliget tilkendegivet, at man vil forbeholde sig retten til at få spørgsmålet prøvet ved en faglig voldgift.

For Akademikerne er der opnået enighed om at indføje en bestemmelse i AC-overenskomsten om ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen. Parterne er enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis ift. arbejdsplanlægning, samt at bestemmelsen ikke har betydning for praktisering af eksisterende arbejdstidsregler.

Akademikerne har betalt for spisepausen på det kommunale område med en værdi svarende til 0,35 pct. af den samlede lønsum, bl.a. ved en fastfrysning af rådighedstillægget og en reduktion i midlerne til organisationsforhandlingerne.

Rekrutteringspulje og fokus på fuldtid

For at imødegå de rekrutteringsudfordringer, kommunerne står overfor især på ældre- og sundhedsområdet, er der afsat en ekstraordinær rekrutteringspulje på 439,8 mio. kr. til FOA og 82,7 mio. kr. til DSR. Midlerne, der er til anvendelse hhv. den 1. oktober 2018 og 1. april 2019 anvendes bl.a. til et markant løft af lønnen til social- og sundhedsassistenter, en ny lønmodel til social- og sundhedsassistenter,

højere honorering for arbejde på skæve tidspunkter samt lønløft til erfarne sygeplejersker og sygeplejersker med specialuddannelse.

Der er desuden aftalt et fokus på fuldtid, hvor parterne er enige om, at andelen af fuldtidsansatte i kommunerne søges øget i de kommende år.

Pulje til særlige formål – ”lavtlønsgrupper” og kvindefag

Der er afsat i alt 34 mio. kr. pr. 1. april 2019 til en ekstraordinær kroneforhøjelse af de laveste løntrin. Derudover er der afsat 51 mio. kr. pr. 1. april 2019 til en række prioriterede grupper (FOA, BUPL, SL, HK, Sundhedskartellet, Socialrådgiverne, 3F m.fl.). Den konkrete udmøntning af disse midler aftales ved organisationsforhandlingerne.

Åremålsansættelse

Der er opnået enighed om at ændre fratrædelsesbeløbet ved åremålets udløb. Herudover er der enighed om at ændre reglerne for fratrædelsesgodtgørelse, så der ikke kan udbetales fratrædelsesbeløb ved forlængelse, når den åremålsansatte bliver forlænget på åremålsvilkår i samme stilling. Ændringen gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker pr. 1. august 2018 eller senere.

I Københavns Kommune er der kun én åremålsansættelse, nemlig stadsarkitekten, idet Økonomiudvalget den 1. marts 2011 besluttede ikke længere at ansætte på åremål i kommunen.

Øvrige

KL har frafaldet kravene på seniorområdet og i stedet er der enighed om at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag.

Der er opnået enighed om en ny ferieaftale gældende fra den 1. september 2020. Den nye ferieaftale er tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på samme tid, og som bl.a. indeholder princippet om ”samtidighedsferie” for 1.-5. ferieuge i stedet for forskudt ferie.

Derudover videreføres de tidligere initiativer som tryghedspuljen og uddannelsesløftet ”fra ufaglært til faglært”.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager ændres på en række punkter, således at der indføres ret til ”sorgorlov”, hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret, der indføres omsorgsdage for plejeforældre og ret til fravær med løn ved fertilitetsbehandling.

Endeligt forhøjes månedslønnen for EGU-praktikanter med knap 300 kr. pr. måned med virkning fra 1. april 2019.

Afstemning og det videre forløb

Ud af den samlede ramme, er der afsat 0,35 pct. til såkaldte organisationspuljer, dvs. midler der forhandles mellem KL og den enkelte faglige organisation vedr. forbedringer i den enkelte overenskomst. Disse forhandlinger skal være afsluttet senest den 11. maj 2018. Herefter sendes det samlede resultat til afstemning i overensstemmelse med de enkelte organisationers vedtægter. Organisationerne må ikke offentliggøre afstemningsresultatet før tidligst den 4. juni 2018. Resultatet af den samlede afstemning offentliggøres den 6. juni 2018.

De afgivne konfliktvarsler er suspenderet, indtil afstemningsresultatet foreligger. Hvis en eller flere organisationer forkaster aftaleresultatet, kan en konflikt (både strejke og lockout) bryde ud på det pågældende område fra den 11. juni 2018.