

KOMMUNERNES LØNNINGSNÆVN

WEIDEKAMPSGADE 10
2300 KØBENHAVN S
TELEFON 3388 8050
E-MAIL: kln@lnaevn.dk
www.lnaevn.dk

KL
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

DATO : 4. juni 2018

KL.NR. : 01040 - KLN178/4a

AD J.NR. : SAG-2018-02872/2538194

KL har forelagt det den 28. april 2018 indgåede forlig med Forhandlingsfællesskabet (FF) om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2018.

Mandater og retningslinjer

Lønningsnævnet har godkendt KL's retningslinjer og mandater for forhandlingerne ved tre tidligere møder.

De generelle retningslinjer blev således godkendt på mødet den 10. november 2017.

På mødet den 5. februar 2018 godkendtes tillige mandat til fornyelse af aftalerne vedr. det øverste chefniveau i kommunerne, mandat vedrørende frigivelse af midler til organisationsforhandlingerne samt mandat til at indgå aftaler om overenskomst vedr. en række nye uddannelser og/eller udvidelse af overenskomsternes dækningsområder.

Endelig blev den 15. februar 2018 givet mandat dels vedr. den samlede økonomiske ramme for overenskomstforhandlingerne, dels vedr. ændring af aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 28.april 2018

Forliget blev indgået umiddelbart inden udløbet af de hidtil gældende overenskomster efter et langvarigt forhandlingsforløb. I april måned foregik forhandlingerne i Forlignsinstitutionen under medvirken af forligsmanden. Der blev sluttelig tale om et forlig mellem parterne og ikke fremsættelse af et mæglingforslag.

1. Lønstigninger og reguleringer mv.

De samlede lønstigninger er indeholdt i en ramme på 8,1 pct. i den 3-årige periode frem til 31. marts 2021, som forliget løber i. Fra den samlede ramme udmøntes generelle lønstigninger pr. 1. april 2018 på 1,1 pct., pr. 1. oktober 2018 på 1,3 pct., pr. 1. oktober 2019 på 1 pct., pr. 1. januar 2020 på 1,6 pct., pr. 1. april 2020 på 0,4 pct. og pr. 1. oktober 2020 på 0,7 pct.

Derudover er der inden for 8,1 pct.-rammen indeholdt midler til organisationsforhandling, til puljer samt reststigning. Desuden er indregnet lønstigning som følge af reguleringsordningen. Den nærmere økonomiske udmøntning af forliget fremgår af bilag 13 til forliget.

Midlerne til organisationsforhandling er fastsat til 0,35 pct. af lønsummen.

Vedr. puljer er der først og fremmest afsat midler på 0,3 pct. af lønsummen til en rekrutteringspulje målrettet ældre- og sundhedsområdet. Derudover er der afsat 85 mio. kr. til

en pulje til særlige formål, hvoraf de 34 mio. kr. anvendes til en trinforhøjelse for de laveste løntrin og 51 mio. kr. udmøntes i organisationsforhandlingerne, jf. nedenfor.

Den skønnede reststigning er på 0,2 pct. om året som ved O.15, dvs. 0,6 pct. for hele perioden. Reguleringsordningen er vurderet at udgøre 0,72 pct. for perioden, idet regeringens skønnede lønstigning i den private sektor er lagt til grund i den forbindelse.

Selve reguleringsordningen er videreført uden det såkaldte privatlønsværn, dvs. med en generel regulering på 80 pct. i forhold til den private sektors lønudvikling, som opgjort ved Danmarks Statistiks lønindeks for virksomheder og organisationer i henhold til tidligere aftalte formler.

2. Ændringer vedr. generelle aftaler, rammeaftaler mv.

Vedr. spisepause er der indeholdt forskellige modeller til håndtering af eksplicitering heraf - afhængig af organisationstilhørsforhold. Samtidig skal kommunerne kunne fortsætte den hidtidige praksis om pauser. For akademikerne i kommunerne er der indført en bestemmelse om ret til spisepause, forudsat at de står til rådighed i pausen. Denne ændring er primært finansieret ved en fastfrysning af rådighedstillægget. Bestemmelsen giver ingen ændring af praksis på området.

Vedr. lærernes arbejdstid tages der initiativer med henblik på en positiv udvikling i folkeskolen og andre undervisningsområder. Der sættes således et kommissionsarbejde i gang. Som resultat af kommissionens arbejde skal der kunne fremlægges anbefalinger og forslag med henblik på at kunne indgå en arbejdstidsaftale senest ved O.21. Kommissionen skal endvidere afdække en række temaer vedr. rekruttering og fastholdelse, vurdering af justeringer i læreruddannelsen, styrkelse af det lokale samarbejde, afdækning af muligt bureaukrati og overstyring mm. Det påpeges, at der er mulighed for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser.

Vedr. rammeaftale for åremålsansættelse - af relevans bl.a. for fremtidige ansættelser af øverste kommunale chefer pr. 1. august 2018 - er udmøntet de tidligere angivne målsætninger fra KL. Det drejer sig dels om en afskaffelse af grundbeløbet på 3 måneders løn ved fratrædelser, dels afskaffelse af muligheden for at få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse ved forlængelse af åremålsansættelsen.

Herudover nævner forliget en række ændringer eller tiltag vedr. bl.a. seniorfastholdelse, implementering af ny ferielov, tryghedspulje, uddannelsesløft fra ufaglært til faglært og fokus på heltid. Endvidere forbedringer af ansættelsesforholdene i relation til sorgorlov, omsorgsdage for plejeforældre, ret til fravær med løn ved fertilitetsbehandling samt løn til EGU-elever.

3. Implementering ved organisationsforhandlinger

En række af de allerede nævnte elementer i forliget implementeres ved organisationsforhandlingerne, som det også fremgår af de enkelte organisationsforlig, som særskilt er fremlagt til godkendelse af Lønningsnævnet.

Der kan særligt peges på udmøntningen af rekrutteringspuljen, hvor der afsættes midler til markante løft vedr. elever på social- og sundhedsområdet, sosu-assistenter, erfarne sygeplejersker, sygeplejersker med specialuddannelse samt honorering af skæve arbejdstider. Endvidere udmøntes midler fra puljen til særlige formål til prioriterede grupper, jf. det generelle forlig. Nævnes kan også honorering for lejrskoler på LC's område. Endvidere kan peges på en forhøjelse af lønnen til kommunaldirektører i de mindste kommuner, hvor bl.a. indgår provenu fra ovennævnte ændringer af rammeaftalen for åremålsansatte.

Behandling i Lønningsnævnet

KL har ved fremlæggelsen i Lønningsnævnet vurderet forliget i forhold til samfundsøkonomi, målsætninger, retningslinjer og mandater, og nævnssekretariatet har til brug for behandlingen i nævnet fremkommet med en række supplerende bemærkninger.

Kommunernes Lønningsnævn har den 1. juni 2018 godkendt forhandlingsresultatet med de løn- og ansættelsesforhold som følger heraf og bemyndiget KL til at give meddelelse om den endelige godkendelse, når der skønnes at være en tilfredsstillende tilslutning fra arbejdstagersiden. Det er forudsat, at nævnssekretariatet orienteres om KL's godkendelse i forbindelse med at denne finder sted.

Med venlig hilsen



Niels Jørgen Mau Pedersen
Sekretariatschef