

## Hovedelementerne i KTO-forliget 2008 på KL's område

Den 1. marts 2008 er der opnået enighed mellem KL og KTO om et 3-årigt forlig.

*KTO-forliget indebærer bl.a.*

- *at de generelle lønstigninger alene sikrer reallønnen*
- *at den særlige feriegodtgørelse forhøjes*
- *at alle ansatte på 60-62 år og derover får ret til 2-4 seniordage om året med sædvanlig løn*
- *at mænd får ret til 6 ugers barselsorlov med sædvanlig løn*
- *at frihed med sædvanlig løn til forældre ved barns sygdom udvides til også at omfatte barns 2. sygedag*
- *at kompetenceudvikling af de ansatte øges og der indføres ret til årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS)*
- *at der skal aftales funktionsløn for hvervet som TR*
- *at der kommer øget fokus på de ansattes trivsel, sundhed og tryghed*

Her beskrives kort de væsentligste elementer i KTO-forliget 2008 på KL's område.

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

### 1. Generelle lønstigninger

#### **Generelle lønstigninger**

*De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 7,53 %. Det betyder, at de generelle lønstigninger alene sikrer reallønnen for alle ansatte i kommuner<sup>1</sup>.*

---

<sup>1</sup> Det Økonomiske Råd skønner i deres seneste halvårsrapport, at forbrugerpriserne vil stige i alt 7,3 % i årene 2008 - 2010.

De generelle lønstigninger består af aftalte generelle lønstigninger samt skønnede generelle lønstigninger i 1., 2. og 3. år fra reguleringsordningen.

### **Personalegoder**

*De generelle lønstigninger består desuden af yderligere 0,2 % i overenskomstperioden som kompensation for personalegoder på det private arbejdsmarked.*

Idet kommunalt ansatte ikke har haft samme adgang til personalegoder som privat ansatte, ydes en særlig kompensation, som holdes uden for reguleringsordningen.

### **Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse**

*Den særlige feriegodtgørelse forhøjes med 0,45 %. Forhøjelsen udbetales første gang med majlønnen i 2010.*

En forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse med 0,45 % koster budgetmæssigt 0,40 %. Forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse indgår ikke i beregningsgrundlaget for reguleringsordningen. I reguleringsordningen er aftalt en udmøntningsprocent på 80 %. Forhøjelsen indebærer derfor, at den samlede kommunale lønudvikling fremadrettet forbedres med ca. 0,32 % (80 % af 0,40 %) i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

*De generelle lønstigninger fordeler sig således over de 3 år:*

<b>Generelle lønstigninger</b>	<b>1. år</b>	<b>2. år</b>	<b>3. år</b>	<b>I alt</b>
Aftalte generelle lønstigninger	4,09 %	0,68 %	0,50 %	5,27 %
Personalegoder		0,20 %		0,20 %
Særlig feriegodtgørelse			0,40 %	0,40 %
Reguleringsordningens generelle lønstigninger – skøn	1,62 %	÷ 0,13 %	0,57 %	2,06 %
<b>I alt</b>	<b>5,71 %</b>	<b>0,75 %</b>	<b>1,47 %</b>	<b>7,93 %</b>

## **2. Seniorrettigheder**

### **Udmøntning af midler fra trepartsaftalerne til seniorpolitiske initiativer**

*I trepartsaftalerne er der afsat et engangsbeløb på 538 mio. kr. til seniorpolitiske initiativer i kommunerne fordelt over årene 2008 til og med 2011.*

*Det er aftalt, at der for disse midler dels etableres centralt aftalte seniorrettigheder i form af seniordage og dels etableres lokale kommunepuljer til seniorinitiativer.*

For begge dele gælder, at de træder i kraft den 1. januar 2009 og ophører igen den 31. december 2011.

Det er samtidig aftalt, at parterne ved de næste overenskomstforhandlinger vil drøfte mulighederne for at videreføre ordningerne. I forhold til retten til seniordage er der imidlertid allerede nu taget skridt til at gøre ordningen permanent. Udover trepartsmidlerne er seniordagene nemlig finansieret af overenskomstmidler svarende til 0,05 % af KTO's lønsum, og parterne er enige om, at de 0,05 % er varige, og at de efter 2011 finansierer et antal seniordage efter aftale mellem parterne.

I 2010 vil KL og KTO evaluere erfaringerne med udmøntningen af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

### **Ret til seniordage**

*Uanset hvornår på året en ansat i en kommune fylder 60, 61, 62 år eller derover, har den pågældende i dette kalenderår ret til henholdsvis 2, 3 eller 4 seniordage.*

Den ansatte har ret til at holde seniordagene som hele eller halve dage eller efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren i timer.

Afholdelse af seniordage sker efter de samme retningslinjer som gælder for omsorgsdage. Det vil sige, at den ansatte tidligst muligt skal varsle, hvornår vedkommende ønsker at afholde sine seniordage, og at arbejdsgiveren skal imødekomme tidspunktet, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

For en række grupper af ansatte indtræder retten til seniordage på et tidligere tidspunkt. Ved implementeringen af trepartsmidlerne til seniorpolitiske tiltag har det været afgørende, at resultatet afspejler de forskellige behov, der er for seniorpolitiske tiltag på de forskellige overenskomstområder, og dermed også sikre rettigheder for grupper, der på grund af nedslidning mv. har behov for, at seniordage sætter ind tidligere end ved det fyldte 60 år. Disse grupper<sup>2</sup> opnår i det år, hvor de fylder 58, 59, 60 år eller derover, ret til i kalenderåret at afholde henholdsvis 2,3 eller 4 seniordage.

Den ansatte har, som alternativ til at afholde seniordage, ret til at konvertere sine seniordage til enten ekstraordinær pensionsindbetaling eller til en bonus. Hvis den ansatte ønsker at benytte sig af den mulighed, skal den ansatte senest 1. oktober forud for det kalenderår, hvor retten indtræder, meddele det til arbejdsgiveren.

---

<sup>2</sup> Gruppen omfatter: Dagplejere, husassistenter, ikkefaglærte lønarbejdere ved rengøring mv., omsorgs- og pædagogmedhjælpere, pædagogisk personale ved dag- og døgninstitutioner mv., pædagogmedhjælpere, rengøringsassistenter, social- og sundhedspersonale og specialarbejdere mv.

### **Kommunepuljer til seniorpolitiske initiativer**

*Hvert år i årene 2009 til og med 2011 vil der være ca. 89 mio. kr. til rådighed til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Midlerne er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne.*

I hver kommune etableres for hvert hovedorganisationsområde et lokalt beslutningsforum, som består af medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter.

Det lokale beslutningsforum træffer i enighed beslutning om midlernes anvendelse i den enkelte kommune. Midlerne kan anvendes til finansiering af aktiviteter, som beslutningsforaet skønner, vil bidrage til fastholdelse af seniorer.

### **Øvrige seniorinitiativer**

*Det er endvidere aftalt, at trepartsaftalernes elementer omkring seniorpolitik og seniorsamtaler indskrives i rammeaftalen om seniorpolitik.*

Samtidig redigeres aftalen med henblik på at synliggøre rammeaftalens fastholdelsessigte. I den forbindelse er det aftalt, at KL og KTO i fællesskab udarbejder vejlednings- og inspirationsmateriale til rammeaftalen om seniorpolitik.

Herudover er det aftalt, at der i et antal kommuner gennemføres forsøg med senkarriere-samtaler til ældre medarbejdere og ledere, og at der oprettes en idébank med eksempler på fastholdelse af seniorer.

## **3. Barselsorlov til mænd samt frihed ved barns 2. sygedag**

### **Øremærkning af barselsorlov til mænd mv.**

*Der er aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov med løn til faderen.*

*Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen eller moderen yderligere ret til 6 ugers barsel med sædvanlig løn.*

Med aftalen er 6 ugers orlov med løn efter barnets 14. uge således øremærket faderen. Moderens orlov med løn er udvidet med 2 uger. For forældre, der begge er ansat indenfor KL-området, er den samlede løndækning i dagpengeperioden øget fra 12 uger til nu 18 uger.

Aftalen træder i kraft for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008. For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler.

### **Frihed til forældre ved barns sygdom**

*Frihed til forældre ved barns sygdom er forbedret, idet friheden udvides fra 1 dag til 2 dage med sædvanlig løn.*

## **4. Kompetenceudvikling og ret til årlig MUS**

### **Udmøntning af midler fra 3 partsaftalerne**

*Aftalen vedr. udmøntning af 3 partsmidlerne skal styrke de kommunale arbejdspladser mulighed for kompetenceudvikling. Der er afsat 388 mio. kr. til formålet i overenskomstperioden. Midlerne er et supplement til den kompetenceudvikling af medarbejdere, som i øvrigt finder sted i kommunerne.*

Midlerne fordeles efter lønsum i hver kommune og mellem hovedorganisationsområderne, dvs. 24 mio. kr. på AC-området, 216 mio. kr. på OAO-området og 149 mio. kr. på FTF-området. I hver kommune etableres for hvert hovedorganisationsområde et lokalt besluttelsesforum/bestyrelse, som består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Disse fora/bestyrelser træffer i enighed beslutning om midlernes anvendelse i den enkelte kommune. Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser og efter- og videreuddannelser hos anerkendte udbydere.

Midler kan anvendes til betaling af kursusafgifter mv. Midlerne kan i konkrete tilfælde anvendes til hel eller delvis finansiering af ansættelsesstedets eventuelle vikarudgifter i forbindelse med kurser, modregnet eventuel lønrefusion for den medarbejder, der er på kursus.

Medio 2010 vil KL og KTO evaluere erfaringerne med udmøntningen af trepartsmidlerne.

Parterne vil udarbejde en fælles vejledning til aftalen, herunder eksempler på kompetenceudviklingsaktiviteter inden for de enkelte hovedorganisationsområder.

### **Ret til medarbejderudviklingssamtale (MUS)**

*Alle medarbejdere skal have en årlig MUS. MUS er som udgangspunkt individuel, men det kan aftales lokalt, at MUS holdes som gruppesamtaler og teamsamtaler.*

Hovedudvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af MUS.

## **5. Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter**

### ***Obligatorisk funktionsløn til tillidsrepræsentanter***

*Det er aftalt, at alle tillidsrepræsentanter skal have et funktionstillæg. Størrelsen aftales lokalt.*

Ved eventuel uenighed indgår spørgsmålet i tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse. Det betyder bl.a., at der ved en eventuel fase 4 forhandling anvendes opmand for at afgøre uenighed om TR-tillæg, hvis der findes opmandsbestemmelser i organisationens tvisteløsningssystem.

### ***Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter***

*De hidtidige bestemmelser i MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen er ændret til den enkelte TR's individuelle opsigelsesvarsel + 3 måneder.*

Det betyder, at en TR, der har været ansat under 3 år, eller en tjenstemandsansat TR fremover får et opsigelsesvarsel på 6 måneder, mod hidtil 5 måneder. En TR, der har været ansat 9 år, får således fremover et opsigelsesvarsel på 9 måneder.

Det er dog fortsat sådan, at såfremt en afskedigelse er begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant – ligesom for øvrige ansatte – ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, vedkommende er omfattet af.

For så vidt angår uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant, indebærer ovennævnte forhøjede opsigelsesvarsler, at maksimeringen af en eventuel godtgørelse tilsvarende forhøjes til det dobbelte af den sædvanlige løn for den nye opsigelsesperiode.

### ***Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget***

*AKUT-bidraget reguleres i OK-perioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Herudover forhøjes bidraget pr. 1. april 2008 med 1 øre.*

Det betyder, at det nuværende beløb på 29,2 øre i løbet af perioden forhøjes til 33,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

### ***Ret til valg af fællestillidsrepræsentant mv.***

*Fremover vil der være en ret til valg af fællestillidsrepræsentant blandt allerede valgte TR'er, hvor der i dag kun er en aftalemulighed.*

Sammen med anmeldelsen af valget skal arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte TR'er beskrives.

Det er endvidere aftalt, at der kan vælges flere TR'ere pr. institution, fx i forbindelse med sammenlægning af institutioner.

## **6. Forbedring af de ansattes trivsel og sundhed**

Parterne har indgået en aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. Aftalen omhandler bl.a. sundhedsfremme, trivselsmålinger og sygefravær.

### **Sundhedsfremme**

*Kommunens øverste MED/SU skal aftale og efterfølgende tilbyde de ansatte konkrete sundhedsfremmeinitiativer, fx fysioterapi og massage.*

Indhold og omfang, herunder om det skal være forskellige tilbud på de forskellige arbejdspladser, fastlægges i kommunens øverste MED/SU.

### **Trivselsmålinger**

*Kommunen skal mindst hvert 3. år gennemføre en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. MED/SU aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne.*

### **Sygefravær**

*Medarbejdere med længerevarende sygefravær har ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder. Fokus for samtalen er fastholdelse.*

Lederen skal tage initiativ til gennemførelsen af samtalen. Det er præciseret, at sygefravær af mere end 4 ugers varighed normalt er at betragte som længerevarende sygefravær. Der kan afholdes sygefraværssamtaler tidligere end efter de 4 uger. Der skal aftales en handleplan, hvis arbejdet ikke kan genoptages på normale vilkår.

Derudover skal institutionsledelsen årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværst Statistik for det lokale MED/SU, og MED/SU skal aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler og opfølgning på sygefraværet.

## **Vold, mobning og chikane**

*MED/SU skal aftale retningslinjer mod vold, mobning og chikane. Retningslinjerne omfatter også vold fra 3. person, dvs. fra klienter, borgere, patienter og elever mv. Kommunen tilbyder støtte til den skadelidte, og tager passende skridt overfor den forulempende part.*

Parterne har i aftalen bl.a. præciseret, at aftalen ikke ændrer ved arbejdsmiljølovens princip om, at arbejdsgiveren har hovedansvaret med hensyn til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Med aftalen har parterne implementeret den europæiske aftale om vold og chikane, samt en række elementer i trepartsaftalerne.

## **7. Øvrige forbedringer**

### **Ferie**

*I forhold til afvikling af den 6. ferieuge er det blandt andet aftalt, at en medarbejder, der ønsker 6. ferieuge udbetalt, skal give arbejdsgiveren besked inden 1. oktober i ferieåret.*

Det gælder dog kun, hvis kommunen inden ferieårets begyndelse har oplyst, at man ønsker at anvende denne regel.

Det er i forhold til de første 5 ugers ferie aftalt, at den ansatte har ret til feriegodtgørelse med 12 procent i stedet for efterfølgende ferie med løn for disse uger. Ønsker herom skal fremføres inden optjeningsårets begyndelse.

### **Forhøjet ATP-bidrag**

*Pr. 1. januar 2009 forhøjes alle ATP satser med 315,60 kr. årligt.*

Det betyder fx, at de grupper, som har den højeste ATP-indbetaling, opnår en årlig ATP-opsparring på 3.240 kr.

### **Aftale om kontrolforanstaltninger**

*Med henblik på at skabe størst mulig tryghed for de ansatte, er der indgået en aftale om kontrolforanstaltninger. Aftalen indebærer, at kommunen forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger skal informere de ansatte.*



Kontrolforanstaltninger skal forstås bredt, og omfatter fx alkoholtest og urinprøver, men også iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågningen sker ved den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr. Det kan fx være logning af internet, brug af GPS, videoovervågning mv.

## 8. Økonomisk oversigt over KTO-forliget

Økonomien i KTO-forliget fremgår af skemaet nedenfor. KTO-forbedringer i alt udgør i gennemsnit 8,30 %.

Det skal understreges, at økonomioversigten alene beskriver økonomien i KTO-forliget og ikke de midler, som er afsat i forbindelse med organisationernes egne forhandlinger, fx midler til lokal løndannelse. Disse midler skal tillægges for at kunne vurdere økonomien i det samlede aftaleresultat for OK-08. Det skønnes, at der i organisationernes forhandlinger i gennemsnit er 4,5 %, som typisk varierer +/- 0,5 % for de enkelte organisationer.

I alt skønnes det samlede aftaleresultat således i gennemsnit at udgøre 12,80 %.

### *Økonomien i KTO-forliget kan opgøres således:*

<b>KTO-forlig</b>	<b>1. år</b>	<b>2. år</b>	<b>3. år</b>	<b>I alt</b>
<b>Lønstigninger i alt</b>	<b>5,71 %</b>	<b>0,75 %</b>	<b>1,47 %</b>	<b>7,93 %</b>
Heraf				
• aftalte generelle lønstigninger	4,09 %	0,68 %	0,50 %	5,27 %
• skønnede generelle lønstigninger fra reguleringsordning	1,62 %	÷ 0,13 %	0,57 %	2,06 %
• personalegoder		0,20 %		0,20 %
• særlig feriegodtgørelse			0,40 %	0,40 %
<b>Øvrige forbedringer i alt</b>	<b>0,13 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>0,02 %</b>	<b>0,37 %</b>
Heraf				
• barns 2. sygedag		0,15 %		0,15 %
• andet <sup>1)</sup>	0,13 %	0,07 %	0,02 %	0,22 %
<b>KTO-forbedringer i alt</b>	<b>5,84 %</b>	<b>0,97 %</b>	<b>1,49 %</b>	<b>8,30 %</b>

<sup>1)</sup> Omfatter barselsorlov (0,04 %), ATP (0,03 %), AKUT (0,01 %), feriepenge (0,02 %), senior-dage (0,05 %) og gennemsnitsløngaranti (0,07 %).