



NOTAT

Krav om fornyelse/ændringer pr. 1. april 2011 af aftaler inden for KTO's forhandlingsområder.

KL's overordnede målsætning for forhandlingerne i 2011 er, at de fornyede aftaler og overenskomster bidrager til kommunernes arbejde med at levere ydelser af en høj kvalitet kombineret med en effektiv ressourceudnyttelse.

De fornyede aftaler og overenskomster skal muliggøre lokale forandringsprocesser, hvilket bl.a. indebærer fleksibilitet i organiseringen såvel som i opgavevaretagelsen. Flexibilitet der giver mulighed for løsninger tilpasset lokale behov og prioriteringer.

Kommunerne er præget af en stram økonomi og stadig stigende forventningerne til den kommunale service. Der er derfor behov for et serviceeftersyn, hvor aftaler og overenskomster kritisk gennemgås med henblik på at lette de administrative byrder i aftalerne/overenskomsterne. Endvidere skal overenskomster og aftaler understøtte en enkel og ensartet administration fx ved at de grundlæggende regler er ens. Det ledelsesmæssige fokus skal være på opgaveløsningen frem for administration af overenskomsterne.

For at kommunerne kan løfte deres opgaver med høj kvalitet i en tid med stram økonomi, forudsættes det, at kommunerne fortsat kan rekruttere og fastholdelse kvalificerede medarbejdere. Det er KL's opfattelse, at kommunerne allerede er attraktive arbejdspladser, bl.a. i kraft af de rammer de gode generelle ansættelsesvilkår skaber.

KL lægger op til, at man i tilknytning til overenskomstforhandlingerne også mere bredt kan drøfte evt. problemer og udviklingstendenser på det kommunale arbejdsmarked, for på dette grundlag evt. at iværksætte fælles projekter, undersøgelser m.v.

Den 26. november 2010

Jnr 08.08.00 P26
Sagsid 000221657

Ref KLV
klv@kl.dk
Dir 3370

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/5

Nedenstående krav og tilkendegivelser skal ses i lyset af ovenstående bemærkninger.

1. Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau

- Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau.
- Omkostningskrævende krav skal afholdes af de til rådighed værende midler, og omkostningskrævende krav ved KTO-forhandlingerne skal forhandles i lyset af, at der også forhandles omkostningskrævende krav ved organisationsforhandlingerne.
- Reguleringsordningen omfattende alle kommunalt ansatte videreføres, men således at datagrundlaget alene omfatter lønudviklingen i den kommunale og private sektor.

Den kommunale lønudvikling skal fortsat være parallel med lønudviklingen på det private arbejdsmarked. I 2011 er der ikke grundlag for lønstigninger, da den kommunale lønudvikling har været højere end den private. 2011 skal bruges til at bringe den kommunale lønudvikling på niveau med lønudviklingen i den private sektor og til at afvikle det lønforspring, de kommunalt ansatte har oparbejdet.

Fra 2012 forventes der at være plads til begrænsede lønstigninger.

KL kræver en selvstændig kommunal reguleringsordning, hvor de kommunalt ansattes lønudvikling ikke - som for nuværende - afhænger af de regionalt ansattes lønudvikling.

Reguleringsordningen sikrer, at den kommunale lønudvikling i gennemsnit ligger tæt på den private. KL ønsker, at reguleringsordningen videreføres, fordi reguleringsordningen:

- *giver en sikkerhed for en overordnet styring af den kommunale lønudvikling gennem tilpasning til den private lønudvikling og dermed konjunktursituationen.*
- *gør det muligt at aftale en rimelig ramme for overenskomstfornyelserne, da reguleringsordningen fylder op ved for lav ramme, og når den private lønudvikling atter går i vejret, vil de kommunalt ansattes løn følge med op.*
- *gør det muligt med længere overenskomstperioder, idet der sker en årlig tilpasning af den kommunale lønudvikling.*
- *giver legitimitet omkring den kommunale lønudvikling fx i forhold til Finansministeriet og de årlige økonomiaftaler.*

Det fremgår, af det af parterne indgåede protokollat om forventet negativ udmøntning fra reguleringsordningen, at parterne er enige om pr. 1.4.2011

at afregne den resterende del af udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1.10.2010. Ligeledes er parterne enige om, at parterne ved overenskomstforhandlingerne skal tage stilling til håndteringen af den merudgift arbejds-giverne - jf. protokollatets bilag 2 - har haft som følge af de ændrede udmøntningstidspunkter for den opgjorte regulering pr. 1.10.2010.

2. Ændringer vedrørende samarbejdssystemerne

- Det skal sikres, at samarbejdssystemernes rammer for lokal dialog forbedres, herunder skal der ske en forenkling af de forpligtelser, som hovedudvalgene/de øverste medindflydelses- og medbestemelsesorganer er pålagt.

Det er KL's opfattelse at parterne skal sikre kommunerne de bedst mulige forudsætninger for, at formålet med MED- og SU-systemet kan opfyldes på en fornuftig og hensigtsmæssig måde. På alle niveauer i kommunerne skal der være gode og formaliserede rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere således, at den lokale, relevante og aktuelle dialog og dagsorden kan komme i fokus. Hovedudvalgene er igennem de sidste mange år blevet pålagt en række skal-opgaver. Konsekvensen af dette er blevet, at hovedudvalgene bruger for lang tid og for mange kræfter på at beskæftige sig med en række emner af pligt i stedet for af lyst. I den enkelte kommune skal der i stedet bruges tid og kræfter på de emner, der lokalt giver mening og som er strategiske indsatsområder. KL mener derfor, at det er nødvendigt at forenkle samt reducere antallet af de centralt pålagte forpligtelser, der gælder for hovedudvalgene.

3. Rammeaftale om åremålsansættelse.

- Vilkårene for uansøgt afsked af en åremålsansat (§9 stk. 5), ændres således, at det skønmæssige element forsvinder/nedtones til fordel for mere faste regler om hvilken økonomisk kompensation en uansøgt afsked skal udløse.
- Rammeaftalens § 8, stk. 8 ophæves.
- Der foretages en redaktionel gennemgang af åremålsaftalen bl.a. med henblik på at fjerne de midlertidige bestemmelser, der blev aftalt ved opgave- og strukturreformen, og andre bestemmelser, som ikke længer har en aktuel betydning.

Kravene om ændringer af åremålsaftalen (§ 9 stk. 5) skal ses på baggrund af, at det forekommer urimeligt økonomisk byrdefuldt for en kommune at løse en vanskelig personsag, når der er tale om en åremålsansat tjenestemand. Den seneste udvikling på området viser, at der er behov for en tilpasning således, at vilkårene for diskretionær

afsked af en åremålsansat tjenestemand i højere grad nærmer sig de vilkår, som gælder for kontraktansatte.

KL finder det ikke velbegrunder at have en særregel om, at en åremålsansat tjenestemand eller tidligere åremålsansat tjenestemand - i modsætning til alle andre tjenestemænd - kan gå på tjenestemandspension som 60-årig uden at betale et førtidsfradrag.

4. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

- Ændringer og tilpasning i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område, der imødekommer, de udfordringer kommunerne står overfor i fremtiden mht. arbejdskraftudfordring og effektivisering.

Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter underbygger det fælles arbejde mellem KL og de faglige organisationer om at skabe og formidle personalepolitiske aktiviteter. KL er tilfreds med, at der eksisterer en aftale om udviklingsmæssige aktiviteter, men mener, at der er behov for ændringer og tilpasninger af aftalen. Aktiviteterne, der følger af aftalen, skal tilpasses kommunernes aktuelle udfordringer på det personalepolitiske område, fx ved at fokusere på fremtidens udfordringer som fx arbejdskraftudfordringen og effektiviseringsudfordringen.

5. Ændringer vedrørende AKUT

- Den lokale AKUT-forsøgsordning skal videreføres som en permanent ordning og ørebeløbet skal forhøjes.

Det er KL's opfattelse, at den lokale AKUT-forsøgsordning har bidraget til at tillidsrepræsentanterne i kommunerne har fået en relevant og lokal kommunal viden, som de ikke har mulighed for at få i andre fora. Desuden har den lokale forsøgsordning ført til, at der med succes er blevet gennemført mange gode lokale aktiviteter i MED- og SU-regi. Derfor ønsker KL, at forsøgsordningen gøres permanent og at ørebeløbet hæves sådan at ordningen yderligere styrkes.

6. Tilpasning af aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

- Aftalen om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger tilpasses, så den er lettere at administrere for kommunerne og der kun fordres statistikker, som det er teknisk muligt for FLD at levere.

Med de nuværende 36 obligatoriske statistiske opgørelser pr. stillingsgruppe er der grund til at forenkle aftalen. Endvidere skal opgørelsen af den samlede lønudvikling på hovedorganisationsniveau udgå af aftalen, da oplysninger vedr. organisationsforhold ikke forefindes i de oplysninger, som bliver indberettet fra edb-centralerne.

7. Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger.

- Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger ophæves.

Der er ikke behov for at opretholde denne aftale. De forhold, der reguleres i aftalen, er nu reguleret i aftalerne om ny løndannelse/lokalløn, der er indgået mellem KL og de enkelte organisationer.

Øvrige opgaver i forbindelse med overenskomstforhandlingerne

8. Implementering af europæiske aftaler

Med henvisning til parternes aftale af 1999 om samarbejde mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere på EU-området skal følgende EU-aftaler/direktiver søges implementeret:

- Direktiv af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov. Direktivet skal senest implementeres den 8. marts 2012.
- Direktiv af 10. maj 2010 om iværksættelse af rammeaftalen om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren. Direktivet skal senest implementeres i maj 2013.
- ”Framework agreement on inclusive labour markets” Underskrevet d. 25. marts 2010. Aftalen skal implementeres senest 24. marts 2013.

Det følger af parternes aftale fra O.99, at parterne er enige om, at EU-direktiver, der fastsætter regler om arbejdsretlig regulering løbende skal søges implementeret på det kommunale område ved kollektive aftaler. KL har derfor oplyst de direktiver og aftaler, som parterne ved denne overenskomstforhandling skal søge at implementere i de kommunale aftaler.

9. Seniorpolitiske initiativer

I punkt 4.1 i KTO forliget fra 2008 står:

”Parterne vil ved de næste overenskomstforhandlinger drøfte mulighederne for at videreføre ordningerne beskrevet i protokollatet. Protokollaters om-

kostninger er opgjort til årlig merudgift på 0,05 % udover trepartsmidlerne. De 0,05 % er varige og finansierer efter 2011 et antal seniordage efter aftale mellem parterne”.

Parterne aftalte i 2008 at anvende midlerne til seniorpolitiske initiativer fra trepartsaf-talerne til etablering af midlertidige seniordage og kommunepuljer. Ordningerne ophører i udgangspunktet 31. december 2011, medmindre parterne vælger at aftale en videreførelse. Parterne aftalte dog i 2008, at 0,05 % (0,01 % på SHK-område) af den daværende samlede lønsum skal finansiere et antal seniordage efter 2011 efter aftale mellem parterne.

KL opfatter det sådan, at parterne har en fælles forpligtelse til at søge at finde ud af om vi kan finde en overenskomstmæssig finansiering af seniordage og kommunepuljer, idet parterne dog har en særlig forpligtelse i relation til seniordage, hvor det allerede er aftalt, at et antal seniordage skal videreføres.

KL er indstillet på, at det nuværende antal seniordage kan videreføres, men det forudsætter, at der findes midler til finansiering af seniordagene og det forudsætter, at en række elementer i ordningen forenkles så ordningen bliver lettere at administrere i kommunerne.

KL er derimod ikke indstillet på, at videreføre kommunepuljerne. Den løsning parterne fandt i 2008 var en hensigtsmæssig løsning i situationen. Men kommunerne har med rette kritiseret kommunepuljerne for at være administrativt bureaukratiske og tidskrævende.

Forbeholdskrav

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlingstermaer på det statslige og regionale område, som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiversiden også at gennemføre for kommunerne.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale område med henblik på at bevare retsenheden.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen vedrørende tjenestemandspension, tages forbehold for tilsvarende ændringer i pensionsregulativ og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd

Der tages forbehold for ændringer i Gruppelivsftalen som følge af parternes eventuelle aftale om anvendelse af bonusmidlerne.

Der tages forbehold for, at der i overenskomstperioden kan indledes forhandlinger om indførelse af visse overgangsbestemmelser i Rammeaftale om åremålsansættelse i tilfælde af, at der fremsættes lovforslag om ændring af lov om kommunernes styrelse med henblik på at ændre styreformen i de fire største kommuner.

Der er varslet et sådant lovforslag i regeringsprogrammet.

I det omfang der påføres de kommunale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning indenfor overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkommende procentregulering, jf. § 5 i ”lønjusteringsaftalen”.

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag indenfor emneområder, hvor der fremsættes krav af KTO.

KL forudsætter, at lønmodtagerorganisationerne er indforstået med, at ordensmæssige ændringer og gennemskrivning af aftaler m.v. – fx som følge af ændret lovgivning – kan foretages uden at der fremsættes særskilt krav herom.

Fx ændring af lov om arbejdsmiljø herunder arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljøuddannelse samt ændringer i aftale af 28. april 1995 § 6, stk. 2 og 3 om fradrag i egenpension i medfør af pensionsregulativets § 6, stk. 4 og 5 (tidligere § 6, stk. 2 og 3), der ophæves.