



Forhandlings  
fællesskabet  
**OK-15**

# Forlig med KL

Den 16. februar 2015

## Sikring af reallønnen

- De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,42 % incl. udmøntning fra reguleringsordningen
- Prisudviklingen skønnes i overenskomstperioden at være 4,77 %

# Generelle lønstigninger

- Generelle aftalte lønstigninger i 2015 1,31%
- Generelle aftalte lønstigninger i 2016 1,50 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2017 2,00 %

## Reguleringsordning og privatlønsværn

- Reguleringsordningen omlægges til en ny kombineret ordning kaldet "Reguleringsordningen og Privatlønsværnet"
- Reguleringsordningen udmønter 80% af forskellen ved positiv udmøntning
- Privatlønsværnet udmønter 100% af forskellen ved negativ udmøntning
- Reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2016 suspenderes, såfremt udmøntningen er positiv

# Økonomisk oversigt over forliget

	2015	2016	2017	I alt
Generelle lønstigninger	1,31%	1,50%	2,00%	4,81%
Reguleringsordning og privatlønsværn	0,29%	-	0,32%	0,61%
Andet	0,03%	0,02%	0%	0,05%
I alt	1,63%	1,52%	2,32%	5,47%

Hertil kommer 0,40% til generel anvendelse ved organisationsforhandlingerne

## Uddannelsesløft ”fra ufaglært til faglært”

- 20 mio. kr. årligt til uddannelsesløft ”fra ufaglært til faglært”
- Midlerne er supplement til øvrige kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem KL og organisationer i Forhandlingsfællesskabet (3F, FOA, HK/Kommunal, Serviceforbundet, SL, TL BUPL)

# Udvidelse af forældreorlov til faderen og øget frihed ved børns hospitalsindlæggelse

- Ret til syv ugers øremærket forældreorlov til faderen med fuld løn, som ikke påvirker moderens ret til orlov
- Den nuværende ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse udvides med 5 dage, så den ansatte har ret til frihed med løn i op til 10 dage pr. år

# Arbejdspladsrettet indsats om psykisk arbejdsmiljø

- Opfordring til lokal dialog, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø
- Etablering af et rejsehold ultimo 2015
  - Lokale ledere og medarbejderrepræsentanter kan i enighed anmode om gratis bistand fra rejseholdet
  - Rejseholdets bistand målrettes behov på arbejdspladserne
  - Rejseholdets besøg kan tilrettelægges og udføres i samarbejde med kommunens arbejdsmiljøkonsulenter, MED-udvalg mv.
- Formidling
  - Der iværksættes en formidlingsindsats om et godt psykisk arbejdsmiljø og gevinsterne herved



## MED og TR

### - fokus på den danske model i kommunerne - I

- Formål er at skabe fælles billeder af, hvordan samarbejdet og dialogen i MED-systemet og det lokale partssystem (TR-leder) fungerer og skal fungere i fremtiden
- Via kommunebesøg indsamles viden om erfaringer og forventninger til MED/TR
- Der iværksættes lokale forsøg på MED-området
- Evt. "her- og nu initiativer", fx inspiration og formidling af eksempler på god samarbejdspraksis
- Drøftelse af visionen for fremtidens MED-system og lokale partssystem (TR/Leder)

## MED og TR

### - fokus på den danske model i kommunerne - II

- Justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence ved genforhandling af lokale MED-aftaler
- Påsyn af de lokale MED-aftaler mht. organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet sker på konkret foranledning
- AKUT-midler
  - Regulering svarende til samlet aftaleresultat

## Forhøjelse af ATP

- Pr. 1. januar 2016 forhøjes alle ATP-satser med 168 kr. årligt
- Det betyder fx, at de grupper, som har den højeste ATP-indbetaling, opnår en årlig ATP-opsparring på 3.408 kr

## Videreførelse af tryghedspuljen og ret til frihed ved afskedigelse

- Aftalen om tryghedspuljen videreføres
- Tryghedspuljen finansierer tryghedsskabende aktiviteter for medarbejdere, der berøres af personalereduktioner
- Aftalen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, SHK og Forhandlingskartellet
- Medarbejderen har ved afskedigelse begrundet i virksomhedsforhold ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kasse/fagforening

## Socialt kapitel og social dumping

- Aftale om fleksjob for ansatte i kommunerne (ny fleksjobordning)
- Partssamarbejde om det inkluderende arbejdsmarked
  - Formålet er at arbejde for at fremme forståelsen og opbakningen fra ledere og medarbejdere til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- På anmodning fra TR skal kommunen informere om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymmer kommunen har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarer fra vikarbureauer udfører i kommunen

## Øvrigt

- En seniorpolitisk undersøgelse om betydningen af den gennemsnitligt stigende tilbagetrækningsalder
- Udarbejdelse af inspirationsmateriale til lokale lønforhandlere om ligestilling
- Undersøge på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter effektivt kan samarbejde gennem øget digitalisering, hvor det er relevant
- Tilpasning af overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser til Lov om Offentlig Digital Post
- Afklaring i perioden om muligheder for at aftale en omlægning til et nyt grundbeløbsniveau
- Sammenskrivning i perioden af henholdsvis Sundhedskartellets og KTO's generelle aftaler med KL