



**Til Børne- og Ungdomsudvalget**

22-09-2011

**Orientering om overenskomstresultatet 2011 (O. 11) på det kommunale område**

Sagsnr.  
2011-46434

Dokumentnr.  
2011-674512

Overenskomstforhandlingerne er afsluttet i foråret 2011 og KL er nu i gang med at udsende de nye overenskomster gældende pr. 1. april 2011.

Sagsbehandler  
Suzana K. Markovska

Løn og Personale skal hermed orientere Børne- og Ungdomsudvalget om overenskomstresultatet med udgangspunkt i medarbejdergrupper ansat i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

**Indledning**

Den samfundsøkonomiske situation efter finanskrisen betød en snæver ramme for O. 11. Da den negative reguleringsordning i forvejen gjorde, at de ansatte ”skyldte” midler, blev resultatet herefter.

Lønmodtagersiden gik efter at få sikret reallønnen og 2-årige overenskomster med formodning om arbejdskraftmangel på sigt, som kan begrunde stigninger i reallønnen.

For arbejdsgiversiden var det ud over den snævre ramme vigtigt med forenkling, især i den lokale løndannelse.

**De generelle hovedelementer (KTO/SHK)**

Overenskomstresultatet indeholder følgende:

- en 2-årig overenskomstperiode
- uændret løn i 2011 og generelle lønstigninger i 2012 i form af pension og tillæg
- ingen nye lokale lønmidler
- forenkling af SU-regler
- forbedrede TR-vilkår
- videreførelse af seniordage
- tryghedspulje på OAO-området (FOA, HK mv.)
- ret til frivillig pensionsindbetaling

**Aftalte lønstigninger**

Der er ingen lønstigninger aftalt i 2011.

I 2012 udløses generelle stigninger på 2,65 % af lønnen for alle ansatte. Hertil skal så lægges udmøntningen for de enkelte overenskomster, hvor det må antages, at de fleste medarbejdere får en stigning på 0,3 % pr. 1. januar 2012.

Budgetvejledningen foreligger fra KL, således at resultatet fra O. 11 kan indgå i budgetlægningen i de enkelte kommuner. Der er i budgetvejledningen angivet en budgetvirkning på landsplan for 2011 på 0,34 % og for 2012 på 2,4 %.

For Børne- og Ungdomsforvaltningen betyder det øgede udgifter til løn på ca. 155 mio. kr. i 2012 baseret på Økonomiforvaltningens P/L-fremskrivning.

### **Lokal løndannelse**

Der er ikke afsat midler til lokal løndannelse og ingen binding eller pligt til opgørelse af midler der forhandles lokalt.

Forpligtelser i tidligere overenskomstperioder har været administrativt ressourcekrævende og har låst midlerne til specifikke medarbejdergrupper, som ikke nødvendigvis korresponderede med ledelsens visioner og mål.

Den manglende binding skaber derfor mulighed for i højere grad at bruge den lokale løndannelse som et aktivt og relevant ledelsesredskab. Dog skal lokale lønforbedringer finansieres ved midler indenfor tjenestestedernes eksisterende rammer.

Den stramme økonomi medfører, at der vil være begrænsede midler, som det enkelte tjenestested vil kunne anvende til lokal løndannelse.

### **Tryghedspulje på OAO-området**

Af særlig interesse for Børne- og Ungdomsforvaltningen kan nævnes oprettelsen af en midlertidig tryghedspulje til overenskomstgrupperne i OAO. En stor del af Børne- og Ungdomsforvaltningens medarbejdere tilhører OAO-området: (FOA, 3F, HK)

Der afsættes i alt 80 mio kr. over to år til tryghedsforanstaltninger til medarbejdere, der afskediges som følge af den stramme kommunale økonomi.

Der kan søges op til 10.000 kr. pr. afskediget medarbejder til en række nærmere definerede aktiviteter, bl.a. kompetenceudvikling og efteruddannelse.

### **Forenkling af SU aftalen**

Af andre væsentlige ændringer bør nævnes, at SU aftalen er forenklet, således at et antal af hovedudvalgets hidtidige pligt opgaver udgår. I stedet skal der hvert andet år drøftes og fastlægges strategiplan for, hvilke opgaver og indsatsområder hovedudvalget vil arbejde med. Hovedsigtet er, at dagsordenen i hovedudvalget skal afspejle de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige i de enkelte kommuner og forvaltninger.

### **De enkelte områder**

Generelt har der med få midler i spil været tale om, at parterne har aftalt en model, hvor alle ansatte får netop deres andel.

På lærerområdet er der aftalt et løntillæg til alle på 0,3 % af lønnen, der kan vælges som pensionsindbetaling.

På det pædagogiske område er med FOA/LFS aftalt løn- og pensionsstigninger. Men oveni er aftalt en lokal pulje på 2 mio., som er fordelt efter aftale mellem BUF og LFS. Puljen ligger ud over de 0,3 %. Med BUPL er hovedsagligt aftalt højere pension svarende til ca. 0,3 %.

På det tekniske område er der aftalt såvel lønstigninger som pensionsforbedringer. De 0,3 % er derfor den gennemsnitlige stigning udover de generelle stigninger.

Der er i øvrigt aftalt meget få ændringer i overenskomster og aftaler.

### **Sammenfatning**

Alt i alt må O. 11 ses som en forlængelse af de hidtidige overenskomster og aftaler med en beskeden økonomisk ramme. Ændringen af bestemmelserne om lokal løndannelse må ses som en reel forenkling, der dog indebærer, at den enkelte institution/forvaltning selv skal finde midler, såfremt der skal ydes løntillæg.