



## Til aflæggerbordet på Økonomiudvalgets møde den 29. januar 2008.

### Kort orientering til Økonomiudvalget om foreløbige delforlig ved de igangværende overenskomst- og aftaleforhandlinger.

KL og KTO aftalte på det første politiske møde (i december), at man – for at sikre fremdrift i forhandlingerne – ville sigte mod at indgå en række delforlig (der indgås under forbehold af et endeligt samlet forlig).

De 2 første delforlig er indgået hhv. den 11. januar og den 25. januar 2008.

Forligene omfatter følgende hovedpunkter:

- Ferie:** Ændret afvikling af den 6. ferieuge (tidlig meddelelse til arbejdsgiveren, hvis medarbejderen ønsker udbetaling i stedet for afholdelse mv.). Medarbejderen får mulighed for at vælge feriegodtgørelse med 12% af lønnen i optjeningsåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse (skal meddeles før optjeningsåret).
- TR-vilkår:** Der skal efter konkret vurdering indgås aftale om løntillæg til tillidsrepræsentanter, hvis de ikke allerede i forvejen har et tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant. Den enkelte TR's opsigelsesvarsel udvides med 3 måneder. Tilpasning af den københavnske SU-aftale til KL's. Forhøjelse af tilskuddet til TR-uddannelse, det såkaldte AKUT-bidrag, med tilsvarende regulering af den særlige københavnske ordning (der opretholdes). Ret til valg af fælles-TR blandt allerede valgte TR (hvor der nu kun er en aftalemulighed).
- Seniorinitiativer:** I 3-partsaftalerne mellem regeringen, KL og de faglige organisationer blev der afsat i alt 538 mio.kr til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Midlerne udmøntes som følger:  
Seniordage: Der indføres i perioden 2009-2011 en ordning, hvorefter den enkelte seniormedarbejder kan vælge mellem et antal seniordage, bonus eller pension.  
Udgangspunktet er, at en ansat får ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:  
- 2 dage i det kalenderår, hvor pgl. fylder 60  
- 3 dage i det kalenderår, hvor pgl. fylder 61  
- 4 dage fra det kalenderår, hvor pgl. fylder 62  
For en række grupper (f.eks. sosu-personale, rengøringsassistenter og specialarbejdere) indtræder retten til seniordage dog allerede i det år, pgl. fylder 58.
- Kommunepuljer: Der indføres lokale seniorpuljer i den enkelte kommune til at fremme seniorpolitiske initiativer mhp. fastholdelse. Puljerne udgør ca. halvdelen af oven for anførte totale beløb (samlet til kommunerne under ét årligt i perioden 2009-2011: 88,737 mio.kr.). Pengene aftales anvendt indenfor de 3 hovedorganisationer: LO, AC og FTF.  
3-parts midlerne til seniorpolitiske initiativer er et engangsbeløb gældende for perioden 2009-2011. Det betyder, at de nævnte ordninger ophører ved udgangen af 2011. Parterne vil ved de næste overenskomstforhandlinger drøfte mulighederne for at fortsætte ordningerne.
- Seniorsamtaler: I henhold til 3-partsaftalerne er parterne også blevet enige om, at ældre medarbejdere skal have tilbudt en seniorsamtale. Tilbudspigten udmøntes lokalt efter drøftelse i det øverste samarbejdsudvalg.

## Kompetence-

### udvikling:

I 3-partsaftalerne mellem regeringen, KL og de faglige organisationer blev der afsat 388 mio.kr. til at fremme kompetenceudvikling i kommunerne. Midlerne fordeles på kommunerne efter lønsum og opdeles i 3 puljer, én for hver hovedorganisation. Puljerne administreres af ledelses- og medarbejderrepræsentanter og pengene skal fortrinsvis bruges til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere, men kan også bruges til andre relevante kurser hos anerkendte udbydere, som man lokalt bliver enige om.

I henhold til 3-partsaftalerne er parterne også blevet enige om, at alle medarbejdere har ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale, og at kommunens øverste samarbejdsudvalg regelmæssigt skal evaluere anvendelsen af MUS-samtaler i kommunen. Det kan lokalt aftales, at MUS-samtalen holdes som gruppe- og teamsamtaler.

## Barsels-

### orlov:

Hidtil har medarbejderen efter udløbet af den 14. uge efter fødslen haft ret til løn i indtil 10 uger. De 10 uger kunne forældrene frit fordele imellem sig, hvis de begge var kommunalt ansat. Hvis kun den ene var kommunalt ansat, kunne denne forælder afholde al fraværet med løn. Herudover havde faderen ret til 2 ugers særlig fædreorlov.

Parterne har nu i stedet aftalt en 6-6-6 model, der har betydning for løndækningen i forældreorlovsperioden på 32 uger efter udløbet af de første 14 uger. Forældreorlovsperioden kan fordeles frit mellem forældrene. 6-6-6 modellen har ikke betydning for fraværsretten eller retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden.

6-6-6 modellen betyder, at der i forældreorlovsperioden reserveres 6 uger med løn til faderen, 6 uger med løn til moderen og 6 uger til fri fordeling mellem forældrene.

Hvis den reserverede orlov med løn ikke bruges eller udskydes, bortfalder retten til løn.

Orloven kan placeres frit i dagpengeperioden, dog således at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov.

Identiske regler er aftalt for adoptanter.

Modellen træder i kraft for fødsler/modtagelser, der fra sker fra 1. april 2008.

Eksempler:

	I dag	O.08
Moderen er kommunalt ansat og tager mest muligt	10 uger	6 + 6 uger
Faderen er kommunalt ansat og tager mest muligt	10 + 2 uger	6 + 6 uger
Både moderen og faderen er kommunalt ansat og tager tilsammen mest muligt	10 + 2 uger	6 + 6 + 6 uger

## Den efterfølgende proces - Aftaleresultat

Iht. den "køreplan" der er aftalt for forhandlingerne, skal der foreligge et aftaleresultat med KTO den 15. februar og med organisationerne den 29. februar.

Resultatet skal efterfølgende godkendes i de kompetente forsamlinger. Et endeligt resultat vil formentlig – under forudsætning af godkendelse – kunne foreligge i første halvdel af april.

Der vil efterfølgende blive forelagt indstilling for Økonomiudvalget/Borgerrepræsentationen om den videre proces.