

Bilag 2 – Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området

Med det formål at udvikle den lokale løndannelse i kommuner og amter videreføres den hidtidige Aftale om ny løndannelse og retstilstanden med nedenstående ændringer:

1. *Midler til lokal løndannelse*

Der afsættes 1,25% af lønsummen ekskl. lønuafhængige særydelser (1/10 2004-niveau) til lokal løndannelse. Midlerne er til rådighed pr. 1. januar 2007.

Midlerne indgår i det enkelte amts/den enkelte kommunes samlede råderum.

2. *Udmøntningsgaranti*

Med det formål at etablere en udmøntningsgaranti, der opgør anvendelsen af nye midler, der er afsat til lokal løndannelse i de enkelte kommuner og amter, aftales det nærmere indhold mellem parterne og øvrige organisationer. I drøftelserne indgår arbejdsgiversidens skitse af 19. januar 2005 om kommunal/amtslig udmøntningsgaranti vedrørende lokal løndannelse.

3. *Årlige forhandlinger*

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt (1. april 2005, 1. januar 2006 og 1. januar 2007), medmindre andet aftales lokalt.

Det samlede råderum for de lokale forhandlinger påvirkes i betydelig omfang af størrelsen af de afsatte midler. I år, hvor der ikke er afsat nye midler, må der således forventes et mere begrænset råderum for den lokale løndannelse, hvilket naturligt vil præge indhold og omfang af de lokale forhandlinger.

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

I forhandlingerne indgår de afsatte midler pr. 1. januar 2007, jf. punkt. 1.

Parterne er opmærksom på, at det med henvisning til opgave- og strukturreformen kan være vanskeligt at færdiggøre lønforhandlingerne for 2007 før det tidspunkt, hvor midlerne er til rådighed.

Ud over de afsatte midler er der midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 til Aftale om ny løndannelse (råderumspapiret).

4. *Lønpolitiske drøftelser samt Procedureaftale*

a. Lønpolitiske drøftelser samt Procedureaftale

Parterne konstaterer, at kommunen/amtet fortsat kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Som led i de årlige lønforhandlinger føres der samlet med organisationerne på hus-renområdet.

1. lønpolitiske drøftelser samt
2. forhandlinger om at indgå en eller ændre en allerede indgået procedureaftale om tidsfrister og regler m.v. for de lokale forhandlinger, jfr. pkt. 1 - 6 nedenfor.

Det forudsættes, at drøftelserne af de ovennævnte punkter foretages samtidigt, medmindre andet aftales lokalt mellem (amts-)kommunen og organisationerne.

I de lønpolitiske drøftelser indgår bl.a. drøftelser af, hvilke løn- og personalepolitiske kriterier og elementer, der hensigtsmæssigt kan dækkes af henholdsvis forhåndsftaler og/eller ved konkrete aftaler, herunder ved aftaler på decentralt niveau, jf. pkt. b.

Den lokale procedureaftale forudsættes som minimum at indeholde oplysninger/bestemmelser om følgende:

1. (Amts)kommunens henholdsvis organisationernes angivelse af, hvem der er bemyndigede til at indgå lønaftaler¹
2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger
3. Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v.
4. De oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under pkt. 2 og 3
5. Formidling af aftaleresultater
6. Opsigelse af en procedureaftale

Såfremt der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlings/aftalerefteren til decentralt niveau (fx distrikts/område/arbejdsplads-/institutionsniveau) forudsættes den lokale procedureaftale også at indeholde oplysninger/bestemmelser om følgende:

- hvorledes organisationernes aftalerefter kan udøves, såfremt denne ikke (kan) delegeres til en på institutionen/arbejdspladsen valgt tillidsrepræsentant
- hvordan lokale uenigheder løses/håndteres.

Det er forudsat, at såvel den lønpolitiske drøftelse som procedureaftalen giver mulighed for løsninger, der er tilpasset de enkelte personalegrupper, arbejdsområder, institutionstyper m.v. i kommunen/amtet.

I amter/meget store kommuner kan ovenstående evt. ske selvstændigt for et forvaltningsområde eller lignende.

¹ Dette kan forudsætningsvis ændres umiddelbart uden, at procedureaftalen skal genforhandles, såfremt delegationsniveauet bevares uændret.

Såfremt der ikke kan opnås samlet enighed med organisationerne om indgåelse af en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger jf. punkt 2 kan en sådan uenighed forsøges løst efter § 17, stk. 2 i Aftale om ny løndannelse.

Opnås der ikke enighed om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger, gælder de sædvanlige forhandlingsbestemmelser i Aftale om ny løndannelse, medmindre andet aftales med den enkelte organisation jf. i øvrigt punkt 8.

b. Decentralisering af forhandlings/aftalekompetencen

Såfremt der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlings/aftalerefteren til decentralt niveau (fx distrikts/område/arbejdsplads-/institutionsniveau) forudsættes det, at der i forbindelse med forhandlingerne om den lokale procedureaftale, jf. punkt a, er skabt klarhed om følgende forhold, der har betydning for de decentrale parter løsning af forhandlingsopgaven:

- at principperne for den lokale lønøkonomi på institutionsniveauet er åben og kendt for de lokale parter.
- hvilke løn- og personalepolitiske kriterier og elementer, der kan og bør inddrages i de decentrale forhandlinger (jf. ovenfor om den lønpolitiske drøftelse)
- hvilke initiativer der evt. skal foretages for, at de lokale parter er uddannet til at varetage forhandlingsopgaverne.

Der er enighed mellem parterne om, at det er væsentligt for varetagelse af den lokale løndannelse, at der er skabt den fornødne klarhed om de under punkt b nævnte forhold, men der er ikke krav om, at der skal indgås aftale herom.

c. Tvister om procedureaftaler

Hvis en af parterne i den lokale procedureaftale finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom.

Såfremt der ikke inden for 21 dage er taget initiativ til at løse tvisten, kan sagen indbringes for overenskomstens parter med henblik på at løse tvisten.

Overenskomstens parter er enige om, at tvistigheder om lokalt indgåede procedureaftaler, jf. Aftale om lokal løndannelse ikke bør gøres til genstand for behandling i henhold til Hovedaftalen.

5. Gennemsnitsløngaranti

Parterne er enige om, at gennemsnitsløngarantiene fortsætter med udgangspunkt i de hidtidige principper, jf. Aftale om gennemsnitsløngaranti af 30. september 2002. Evt. ændringer aftales mellem parterne i nærværende aftale.

Gennemsnitsløngarantierne skal være indrettet således, at der kan tages højde for ændringer forårsaget af opgave- og strukturreformens (herunder at eventuelle H:S gennemsnitsløngarantigrupper integreres) gennemførelse pr. 1. januar 2007. I den forbindelse sigtes der mod at tage udgangspunkt i lønnen pr. november 2004 i stedet for lønnen pr. november 1996. Hvis der tages udgangspunkt i 2004, forudsætter arbejdsgiversiden større gennemsnitsløngarantigrupper.

Midler til lokal løndannelse indgår som hidtil i garantien med 72%.

Der kan med de relevante organisationer indgås aftale om, at flere garantigrupper sammenlægges eller ændres.

6. *Twistløsningssystem*

Twistløsningssystemet fortsætter uændret, dog således at det paritetiske nævn i niveau 4 fremover består af 6 medlemmer, 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 3 medlemmer som udpeges blandt arbejdsgiverne.

Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

Parterne er endvidere enige om at fortsætte bestræbelserne med at udvikle relationerne mellem parterne i forbindelse med twistløsningssystemet.

7. *Statistik*

Der henvises til delforlig mellem KTO og arbejdsgiverparterne af 7. januar 2005 om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger.

8. *Implementering*

Der redigeres og offentliggøres en samlet Aftale om lokal løndannelse, som baseres på den hidtidige Aftale om ny løndannelse med de fornødne tilpasninger samt ovenstående ændringer.

I de enkelte overenskomster optages henvisning til Aftalen om lokal løndannelse.