# Indhold

**1 Indholdsfortegnelse**

**4 Opsamling**

**15 Bioanalytikere, regioner**
15 Introduktion
18 Opsamling
21 Forhandlingshistorik

**27 DJØF, stat**
27 Introduktion
29 Opsamling
31 Forhandlingshistorik

**35 Faglærte specialarbejdere, kommuner**
35 Introduktion
38 Opsamling
40 Forhandlingshistorik

**41 Fængselsbetjente, stat**
41 Introduktion
43 Opsamling
45 Forhandlingshistorik

**49 Gymnasielærere, stat**
49 Introduktion
51 Opsamling
53 Forhandlingshistorik

**57 HK administrativt personale, kommuner**
57 Introduktion
59 Opsamling
61 Forhandlingshistorik

**67 Kontorfunktionærer HK, stat**
67 Introduktion
69 Opsamling
71 Forhandlingshistorik

**76 Hus- og rengøringsassistenter, kommuner**
76 Introduktion
79 Opsamling
81 Forhandlingshistorik

**84 Hus- og rengøringsassistenter, regioner**
84 Introduktion
86 Opsamling
88 Forhandlingshistorik

**92 Lægesekretærer, regioner**
92 Introduktion
94 Opsamling
97 Forhandlingshistorik

**103 Pædagoger, kommuner**
103 Introduktion
105 Opsamling
107 Forhandlingshistorik

**110 Rengøringsassistenter, stat**
110 Introduktion
112 Opsamling
114 Forhandlingshistorik

**118 Serviceassistenter, kommuner**
118 Introduktion
120 Opsamling
122 Forhandlingshistorik

**124 Serviceassistenter, regioner**
124 Introduktion
126 Opsamling
128 Forhandlingshistorik

**131 Socialpædagoger, kommuner**
131 Introduktion
134 Opsamling
136 Forhandlingshistorik

**139 Socialpædagoger, regioner**
139 Introduktion
141 Opsamling
143 Forhandlingshistorik

**145 Socialrådgivere, kommuner**
145 Introduktion
148 Opsamling
150 Forhandlingshistorik

**156 Social- og Sundhedsassistenter, kommuner**
156 Introduktion
158 Opsamling
161 Forhandlingshistorik

**164 Social- og Sundhedsassistenter, regioner**
164 Introduktion
166 Opsamling
168 Forhandlingshistorik

**170 Sygeplejersker, kommuner**
170 Introduktion
173 Opsamling
175 Forhandlingshistorik

**179 Sygeplejersker, regioner**
179 Introduktion
182 Opsamling
184 Forhandlingshistorik

**188 Ufaglærte specialarbejdere, kommuner**
188 Introduktion
191 Opsamling
193 Forhandlingshistorik

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for udvalgte personalegrupper (Spor 2)

**0. Indledning**
Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive overenskomster og aftalegrundlag for et større antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor.

Afdækningen omfatter alle typer af ændringer af løn eller øvrige ansættelsesvilkår, herunder forbedringer, forringelser eller omlægninger af vilkår. Afdækningen indeholder ikke en kvantificering eller værdisætning af de aftalte ændringers økonomiske værdi, da det ikke på det foreliggende grundlag har været muligt at foretage en konsistent afdækning heraf.

Arbejdsgruppens kortlægning skal ses i sammenhæng med den øvrige afdækning af udvikling i kollektive aftaler samt af den offentlige sektor og arbejdsmarked i perioden (se *'baggrundsrapport vedr. udviklingen i kollektive aftaler på centralt niveau'* (spor 1) og '*baggrundsrapporter vedr. det offentlige arbejdsmarked og udviklingen i velfærdsstaten siden 1946'* (spor 3).

Personalegrupperne er så vidt muligt udvalgt med henblik på i videst muligt omfang at afspejle den offentlige beskæftigelse. Fx er der udvalgt både eksempler på større offentlige personalegrupper og personalegrupper med forskellige uddannelsesniveauer. Det har dog ikke været muligt for arbejdsgruppen at afdække alle de relevante personalegrupper i den offentlige sektor. De enkelte offentlige personalegrupper har herudover haft mulighed for tilmelde sig arbejdsgruppen og blive en del af afdækningen.

Arbejdsgruppens opgave har været at kortlægge forhandlingsresultaterne i perioden fra 1946 til 2021. Det har imidlertid ikke været muligt for arbejdsgruppen at dække hele denne periode, blandt andet henset til manglende kildemateriale. For flere af personalegrupperne er historikken i et vist omfang afdækket perioden fra 1969 til i dag, men ingen går længere tilbage.

**1. Tilrettelæggelse af arbejdsgruppens kortlægningsarbejde og forbehold**
Arbejdsgruppen, dvs. de relevante arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, har kortlagt forhandlingshistorikken for i alt 17 personalegrupper, hvoraf nogle personalegruppers forhandlingshistorik er blevet kortlagt på mere end ét forhandlingsområde[1]. Som led i kortlægningen af personalegruppernes forhandlingshistorik har arbejdsgruppen inden for en overordnet ramme udarbejdet følgende bidrag:

[1] Generelle procentuelle lønstigninger og andre tværgående vilkårsændringer, fx ferie eller barsel mv., indgår ikke som en del af arbejdsgruppens samlede kortlægning. I det omfang

1) En *varedeklaration*, som redegør for anvendte kilder ifb. med kortlægningen af personalegruppens forhandlingshistorik, overordnede karakteristika for personalegruppens kollektive ansættelsesgrundlag, herunder evt. afgrænsning af personalegruppen, samt væsentlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter i kortlægningen af forhandlingshistorikken, som understøtter en sammenhængende forståelse og overblik
2) En *samlet skematisk oversigt over forhandlingshistorikken* for personalegruppen fra tidligere overenskomstforhandlinger med fokus på parternes toneangivende krav og aftalte ændringer i relevante kollektive aftalegrundlag opdelt på hhv. 'Grundløn/basisløn', 'Pensionsvilkår', 'Centralt aftalte tillæg' og 'Særydelser' samt 'Øvrige løn- og ansættelsesvilkår'.
3) En *opsamling* på personalegruppens samlede forhandlingshistorik med fokus på sammenfatning af parternes aftalte ændringer af løn- og ansættelsesvilkårene og relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken.

Arbejdsgruppen har i vid udstrækning benyttet *primære kilder* i kortlægningen af personalegruppernes forhandlingshistorik:

- Forhandlingsprotokollater, herunder omkostningsbilag
- Fælles forhandlingsreferater skrevet af parterne
- Overenskomster mv.
- Kravbreve sendt forud for overenskomstforhandlingerne

I varedeklarationen angives desuden ved hvilke overenskomstforhandlinger, hvor det ikke har været muligt for parterne at fremskaffe et fuldt dækkende kildemateriale, hvormed de oplyste ændringer ikke nødvendigvis afspejler 'det fulde billede' af den enkelte personalegruppes forhandlingshistorik.

I arbejdsgruppens skematiske oversigter over forhandlingshistorikken for personalegruppernes forhandlingshistorik indgår følgende oplysninger:

1) *Grundløn/basisløn* omfatter ændringer, der vedrører personalegruppens grundløn/basisløn (både niveau og forløb), skalatrin (inkl. skalatrinstillæg), klassificering mv.
2) *Pensionsvilkår* omfatter ændringer, der vedrører personalegruppens samlede pensionsvilkår, fx etablering af pension, pensionsprocent, karensbestemmelser, pensionsgivende løndele og gruppeliv mv.
3) *Centralt aftalte tillæg* omfatter ændringer af centralt aftalte løntillæg i personalegruppens overenskomstgrundlag, fx for varetagelse af særlige funktioner, stedtillæg eller opnåelse af særlige kvalifikationer mv.
4) *Særydelser* omfatter arbejdstidsbestemte eller lønafhængige ydelser, fx kompensation for vagter på ubekvemme tidspunkter, vagtordninger mv.

---

der er blevet aftalt puljer eller målrettede vilkårsændringer mv. for én eller flere personalegrupper ved de centrale overenskomstforhandlinger indgår dette dog.

Arbejdsgruppen har også kortlagt ændringer i personalegruppernes *Øvrige løn- og ansættelsesvilkår*, som ikke falder direkte ind under én af de ovenstående kategorier, men som arbejdsgruppen vurderer har/har haft betydning for personalegruppens samlede vilkårspakke (fx betalt frihed eller initiativer målrettet kompetenceudvikling). Endelig har arbejdsgruppen kortlagt *Toneangivende overenskomstkrav* fra hhv. forhandlingsberettigede organisationer og arbejdsgivere.

*1.1 Væsentlige forbehold forbundet med sammenfatning af forhandlingshistorikken*
For at etablere et overordnet billede af forhandlingshistorikken for personalegrupperne på de tre forhandlingsområder sammenfattes de aftalte ændringer i oversigtstabeller, *jf. bilag 1*, som binært angiver om der er aftalt en ændring fsva. personalegruppens løn- og ansættelsesvilkår eller ej, jf. # 1 – 4 ovenfor. Hermed sondres der ikke mellem omfanget af de aftalte ændringer eller de aftalte ændringers indbyrdes værdi ved de forskellige overenskomstforhandlinger. I forlængelse heraf viser *bilag 1*, hvornår parterne har aftalt ændringer (både forbedringer, forringelser og evt. omlægninger) af forskellige typer af løn- og ansættelsesvilkår for en given personalegruppe, mens den økonomiske værdi af de forskellige aftalte ændringer ikke er afdækket, da det ikke på det foreliggende grundlag har været muligt at foretage en konsistent afdækning heraf. Dette begrænser rækkevidden af, hvilke konklusioner, som vil kunne drages på baggrund af afdækningen, herunder oversigtstabellerne i *bilag 1*, og betyder at oversigtstabellerne skal ses i sammenhæng med indholdet i de skematiske oversigter over forhandlingshistorikken for de enkelte personalegrupper. Endvidere er oversigtstabellerne ikke et udtømmende billede af hver enkelt personalegruppes forhandlingshistorik, fordi der knytter sig usikkerhed til om arbejdsgruppen har været i stand til at identificere *samtlige* aftalte ændringer for særligt de tidlige overenskomstrunder[2]. Endelig er der væsentlige forskelle i længden af den kortlagte periode for de udvalgte personalegrupper, hvormed det er vanskeligt at sammenligne på tværs af personalegrupperne over længere tid.

*Boks 1.* nedenfor oplister de personalegruppers forhandlingshistorik, som arbejdsgruppen har kortlagt fordelt på de tre offentlige forhandlingsområder, herunder hvor langt tilbage personalegruppens forhandlingshistorik er blevet kortlagt.

[2] Det er særligt for perioden fra 1969 og frem til starten af 1980'erne, at arbejdsgruppen peger på en vis usikkerhed forbundet med den kortlagte forhandlingshistorik, som følge af et ufuldstændigt kildegrundlag.

**Boks 1**

**Personalegrupper på det statslige forhandlingsområde**

*1. Jurister og økonomer* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*2. Gymnasielærer*- Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*3. Kontorfunktionærer (Ekskl. elever)* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 - 1969

*4. Fængselsbetjente (tjenestemænd)* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 2008

*5. Rengøringsassistenter* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1973

**Personalegrupper på det kommunale forhandlingsområde**

*6. Sygeplejersker (Ikke-ledende samt sygeplejersker med specialuddannelse)* - Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*7. Pædagoger (Basisgruppen pædagoger/assistenter)* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

8. *Administrativt personale (Assistenter og specialister)* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*9. Socialrådgivere – Basis og specialiststillinger (Indeholder også koordinatorer og andre faglige ledere)* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*10. Hus- og rengøringsassistenter (Assistentgrupperne)* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*11. Social- og sundhedsassistenter* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1975

*12. Serviceassistenter (Erhvervsuddannede)* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 2002

*13. Faglærte specialarbejdere (Både 'FKKA-området' og 'Resten af landet')* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021- 1969

*14. Ufaglærte specialarbejdere (Både 'FKKA-området' og 'Resten af landet')* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*15. Socialpædagoger* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 - 1979

**Personalegrupper på det regionale forhandlingsområde**

*16. Sygeplejersker (Ikke-ledende samt sygeplejersker med specialuddannelse)* - Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*17. Bioanalytikere* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*18. Lægesekretærer* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*19. Socialpædagoger* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1979

*20. Hus- og rengøringsassistenter (Assistentgrupperne)* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1969

*21. Social- og sundhedsassistenter* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 1975

*22. Serviceassistenter (Erhvervsuddannede)* – Forhandlingshistorikken er kortlagt for perioden 2021 – 2002

## 2. Sammenfatning af forhandlingshistorikken på de tre forhandlingsområder

### *2.1 Staten*

Forhandlingshistorikken for de udvalgte personalegrupper på statens forhandlingsområde er sammenfattet i tabel 1, *jf. bilag 1*. Det fremgår af tabel 1, at der samlet set er en overvægt af aftalte ændringer målrettet personalegruppernes 'Grundløn/basisløn' og 'Pensionsvilkår' ved overenskomstforhandlingerne på det statslige forhandlingsområde, mens der er blevet aftalt ændringer målrettet 'Særydelser' i et begrænset omfang for personalegrupperne.

På det statslige forhandlingsområde kan aftalte ændringer fsva. 'Centralt aftalte tillæg' afgrænses til tre personalegrupper, hhv. 'Jurister/Økonomer', 'Gymnasielærer' og 'Kontorfunktionærer'. Endelig ses det, at der over tid oftere aftales ændringer ved overenskomstforhandlingerne blandt disse personalegrupper sammenlignet med 'Fængselsbetjente' og 'Rengøringsassistenter', dog med forbehold for, at den afdækkede periode for 'Fængselsbetjente' alene går til 2008.

Boks 2. nedenfor sammenfatter de overordnede træk for de aftalte ændringer fordelt på personalegrupperne på det statslige forhandlingsområde på baggrund af arbejdsgruppens leverancer.

**Boks 2**

**Overordnede træk for aftalte ændringer på det statslige forhandlingsområde**

*1. Jurister og økonomer*

I perioden op til indførelse af Ny Løn (1997) blev aftalte ændringer af 'Grundløn/basisløn' gennemført via identiske procentvise- eller kroneforhøjelser af alle skalatrinene, mens ændringer efter indførslen af Ny Løn er blevet gennemført gennem procentvise forhøjelser på tværs af basisløntrinene. Ved overgangen til Ny Løn blev anciennitetsforløbet ændret fra 14 til 6 år og antallet af løntrin blev reduceret fra 17 til 6 (kandidatuddannede). Fsva. 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer dels fokuseret på forhøjelse af det generelle pensionsbidrag, dels pensionsbidraget knyttet til rådighedstillægget. Endelig har de aftalte ændringer fsva. 'Centralt aftalte tillæg' typisk været målrettet forhøjelse af rådighedstillægget og etablering af tillæg til afgrænsede personalegrupper, særligt inden for retsvæsenet.

*2. Gymnasielærer*

De aftalte ændringer af 'Grundløn/basisløn' før indførelsen af Ny Løn (1997) blev gennemført via procentvise forhøjelser på tværs af skalatrinene, mens ændringer efterfølgende har været målrettet nyansattes startløn. Ved overgangen til Ny Løn blev anciennitetsforløbet ændret fra 14 til 5 år og antallet af løntrin blev reduceret fra 11 til 4. Der ses særligt aftalte ændringer af 'Centralt aftalte tillæg', hvor fokus har været på enten forhøjelse af eksisterende tillæg eller ved erhvervelse af særlige undervisningskompetencer, fx erhvervelse af pædagogikum eller adjunkt/lektortillæg.

*3. Kontorfunktionærer (Ekskl. elever)*

I perioden efter indførelse af Ny Løn (2002) har de aftalte ændringer af 'Grundløn/basisløn' været fokuseret på forbedringer af basislønnen på tværs af løngruppe 1 – 3 i både 'Provinsen' og 'Hovedstaden', mens de aftalte ændringer i perioden før Ny Løn havde fokus på forbedringer af grundløn gennem procentvis forhøjelse eller særlige kronetillæg samt gruppevise omklassificeringer. Ved overgangen til Ny Løn blev det aftalt at gå fra det hidtidige anciennitetsforløb til et basislønforløb med udgangspunkt i tre stillingstyper. Herudover har der været et løbende fokus på forhøjelse af pensionsbidraget og udbygning af minipension i regi af OAO-S fællesoverenskomsten (forhøjelse af pensionsprocent og reduktion af karensbestemmelser). Endelig har der været et særligt fokus på initiativer målrettet kompetenceudvikling.

*4. Fængselsbetjente (tjenestemænd)*

I den afdækkede periode (indtil 2008) har den aftalte ændring fsva. 'Grundløn/basisløn' vedrørt forkortelse af anciennitetstrinforløbet. Ved overgangen til Ny Løn (2012) blev anciennitetsforløbet ændret fra 14 til 4 år og antallet af løntrin blev reduceret fra 9 til 3. Herudover blev der ved overgangen til Ny Løn aftalt forbedringer af fængselsbetjentenes pensionsanciennitetsforløb.

*5. Rengøringsassistenter*

Frem til indførslen af Ny Løn (2005) blev de aftalte ændringer af 'Grundløn/basisløn' gennemført via timelønsforbedringer (frem til 1977) og derefter skalatrinforbedringer (forhøjelse af lønniveauet eller skalatrinnets varighed). Herudover blev der taget hul på etablering af en arbejdsmarkedspension i 1989, som siden 2011 har fulgt de tværgående pensionsbestemmelser for OAO-området. Ved overgangen til Ny Løn blev anciennitetsforløbet ændret fra 12 til 6 år og antallet af løntrin blev reduceret fra 7 til 3.

Kilder: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Akademikerne, HK Stat, Fængselsforbundet og 3F.

*2.2 Kommuner*

Forhandlingshistorikken for de udvalgte personalegrupper i kommunerne er sammenfattet i tabel 2 og 3, *jf. bilag 1*. Det fremgår af tabel 2 og 3, at der samlet set er en overvægt af aftalte ændringer målrettet personalegruppernes 'Grundløn/basisløn' ved overenskomstforhandlingerne på det kommunale forhandlingsområde. Fsva. aftalte ændringer af 'Pensionsvilkår' fremgår det, at der på tværs af de fleste personalegrupper siden midten eller slutningen af 1990'erne kontinuerligt er blevet aftalt ændringer ved overenskomstforhandlingerne. Sammenlignet med det statslige forhandlingsområde ses også oftere aftalte ændringer ved overenskomstforhandlingerne, som vedrører 'Særydelser', mens der i et mindre omfang aftales ændringer fsva. 'Centralt aftalte Tillæg' ved overenskomstforhandlinger på det kommunale forhandlingsområde[3].

På det kommunale forhandlingsområde er det særligt for personalegrupperne 'Sygeplejersker', 'Administrativt personale', 'Serviceassistenter', 'Hus- og rengøringsassistenter' samt 'Faglærte og Ufaglærte specialarbejdere', hvor der er blevet aftalt ændringer, som vedrører 'Særydelser'. For personalegruppen 'Pædagoger' er visse 'Særydelser' blevet anvendt til at hæve grundlønnen i bestræbelserne på at forenkle løndannelsen. Tilsvarende er det særligt for personalegruppen 'Socialrådgivere', hvor der er blevet aftalt ændringer, som vedrører 'Centralt aftalte tillæg', hvor visse centralt aftalte tillæg er fjernet og løndannelsen forenklet.

**Boks 3**

**Overordnede træk for aftalte ændringer på det kommunale forhandlingsområde**

*6. Sygeplejersker (Ikke-ledende samt sygeplejersker med specialuddannelse)*

I perioden indtil overgangen til Ny Løn (1998) var de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' kendetegnet ved skalatrinforbedringer i både starten og slutningen af skalatrinforløbet, og denne tendens går på tværs af personalegruppens forskellige ansættelsesområder (ældrepleje, sundhedspleje og børneområdet) samt stillingsbetegnelser (sygeplejersker og sundhedsplejersker). Dog ses i perioden op til overgangen til Ny Løn et stigende fokus på skalatrinsforbedringer målrettet personale ansat inden for ældreplejen, herunder med aften/nattjeneste. Ved overgangen til Ny Løn blev der aftalt færre løntrin (fra 5 til 3) og et kortere anciennitetsforløb fra 18 til 12 år og sidenhen 8 år. Ved overgangen til ny lønskala- og model for Sundhedskartellet afkortes anciennitetsforløbet fra 8 år til 7 år, og der aftales færre løntrin (fra 3 til 2). I perioden efter overgangen til Ny Løn har de aftalte ændringer i 'Grundløn/basisløn' i højere grad været målrettet forhøjelse af sluttrin og tilføjelse af særlige trintillæg knyttet til erhvervserfaring og specialuddannelse. Herudover blev alle centralt aftalte tillæg, der var tilknyttet den anciennitetsbestemte grundløn afskaffet i 2002 og i stedet lagt ud til decentrale forhandlinger. I de seneste ca. 20 år har de aftalte ændringer af 'Pensionsvilkår' primært været målrettet en forhøjelse af pensionsprocenten og ATP-bidragssatsen, mens der også er blevet aftalt mindre pensionsbidrag af forskellige 'Særydelser'. Ift. 'Særydelser' har de aftalte ændringer overvejende været målrettet en højere beløbsmæssig eller procentvis kompensation for aften/natarbejde samt varslingsbestemmelser.

*7. Pædagoger (Basisgruppen pædagoger/assistenter)*

I perioden frem til 1981 var de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' kendetegnet ved forhøjelse af skalatrinforløbets starttrin og en reduktion i antallet af trin op til sluttrinnet, som forblev uændret. I den efterfølgende periode indtil overgangen til Ny Løn (1997) har de aftalte ændringer i højere grad været kendetegnet ved en forhøjelse af skalatrinforløbets sluttrin. Ved overgangen til Ny Løn blev det aftalt at forenkle løntrinsforløbet til at bestå af en grundløn suppleret med to garantitrin der udløses efter henholdsvis 6 og 10 års anciennitet/erfaring. Efter overgangen til Ny Løn har de aftalte ændringer overordnet været kendetegnet ved parallelle forhøjelser af alle løntrin eller identiske løntrintillæg. I 2008 blev det aftalt at anvende midler fra visse 'Særydelser' til en forhøjelse af grund- og garantiløn Fsva. 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer fokuseret på en reduktion af karensbestemmelser, mens de aftalte ændringer i perioden fra omkring 2002 og frem har været fokuseret på en forhøjelse af pensionsprocenten og ATP-bidragssatsen. Fsva. 'Centralt aftalte tillæg' og 'Særydelser' har de aftalte ændringer frem til overgangen til Ny Løn primært været målrettet hhv. 'Støttepædagog-tillæg' og 'Klubassistenter med funktion efter kl. 17'.

Kilder: Kommunernes Landsforening, Dansk Sygeplejeråd, BUPL, HK Kommunal, Dansk Socialrådgiverforening, FOA, 3F og Socialpædagogerne.

[3] Det bemærkes, at flere af de *udvalgte* personalegrupper på det kommunale område bl.a. er ansat på 'døgndækkede områder', hvilket ikke er tilfældet for de *udvalgte* personalegrupper på det statslige område.

## Boks 3 (fortsat)

### Overordnede træk for aftalte ændringer på det kommunale forhandlingsområde

8. *Administrativt personale (Assistenter og specialister)*

I perioden frem til 1987 har de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' primært fokuseret på centrale normeringsrunder med henblik på omklassificering af stillinger som fuldmægtige og ekspeditionssekretærer, mens der i denne periode ikke blev aftalt ændringer målrettet de forskellige stillingers skalatrinforløb (start- og sluttrin samt varighed). I den efterfølgende periode frem til overgangen til Ny Løn (1997) bliver der i højere grad aftalt ændringer af skalatrinforløbenes start- og sluttrin (samt tilføjelse af trintillæg) for stillinger som assistenter, overassistenter, fuldmægtige og ekspeditionssekretærer. Ved overgangen til Ny Løn fjernes alle anciennitetsbaserede løntrin og erstattes med stillingsbestemte grundlønninger suppleret med en 'Kvalifikations-lønmodel' i 2008 (for assistenter på laveste grundlønsindplacering), som sikrede kvalifikationstrin oveni grundlønnen Efter overgangen til Ny Løn har de aftalte ændringer overordnet været fokuseret på at hæve grundlønningerne for assistenter og specialister. Fra 1987 og frem har de aftalte ændringer fsva. 'Pensionsvilkår' indledningsvist været fokuseret på opbygning af pensionsordninger for grupper uden pensionsordning og efterfølgende på en forhøjelse samt harmonisering af pensionsbidraget på tværs af de fleste typer af stillinger. Endelig er der fsva. 'Særydelser' ved flere af de seneste overenskomstrunder aftalt puljemidler til satsforbedringer af holddriftsaftalen, som bl.a. omfatter det administrative personale, samt prioriteret puljemidler målrettet kompetenceudviklingsinitiativer.

*9. Socialrådgivere – Basis og specialiststillinger (Indeholder også koordinatorer og andre faglige ledere)*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (1998) har de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' overvejende fokuseret på forhøjelse af lønforløbene knyttet til personalegruppen. Ved overgangen til Ny Løn aftaltes det at overgå til fem mulige grundlønsindplceringer uden anciennitetsforløb. Efter overgangen til Ny Løn har de aftalte ændringer i 'Grundløn/basisløn' overvejende været fokuseret på at hæve eksisterende grundlønstrin, hvor det fortrinsvis har været det laveste grundlønstrin, som er blevet hævet. Fsva. 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer medført et større pensionsbidrag, som i tillæg er blevet differentieret over tid på tværs af de forskellige stillingstyper. Herudover har de aftalte ændringer også været målrettet en højere ATP-bidragssats. 'Centralt aftalte tillæg' er over tid blevet reduceret, bortset en mindre forhøjelse af tillæg for manglende varsel af overarbejde udover 1 time. Endelig er der fsva. 'Særydelser' ved flere af de seneste overenskomstrunder aftalt puljemidler til satsforbedringer af holddriftsaftalen, som socialrådgiverne følger fsva. forskudt tid og rådighedsvagt samt prioriteret puljemidler kompetenceudviklingsinitiativer.

*10. Hus- og rengøringsassistenter (Assistentgrupperne)*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (2000) vedrørte de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' en løbende forhøjelse af trinnene i lønforløbet knyttet til personalegruppen samt ændringer i forløbet mellem start- og sluttrin, primært i form af udbygning med år/trin, men også afkortning, hvormed de anciennitetsbestemte lønstigninger kom hurtigere. Ved overgangen til Ny Løn blev anciennitetsforløbet aftalt afkortet fra 11 til 5 år og antallet af løntrin blev reduceret fra 7 til 3 i en 'Garanti-lønmodel', der senere blev ændret til en 'Kvalifikations-lønmodel'. Fsva 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer dels været fokuseret på at indføre pensionsordninger for denne gruppe, der ikke var omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, dels været fokuseret på at sænke karensbestemmelserne med henblik på en harmonisering af pensionsbidraget. Derudover har de aftalte ændringer haft fokus på at udbygge den pensionsgivende løn, fx funktions- og kvalifikationstillæg samt særydelser. Endelig er der fsva. 'Særydelser' overordnet aftalt ændringer i arbejdstidsreglerne, så de i højere grad understøtter arbejdstilrettelæggelsen, herunder bl.a. øget kompensation for

nat/weekendarbejde samt varslingsbestemmelser.

*11. Social- og sundhedsassistenter*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (1998) vedrørte de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' løbende forhøjelser af løntrinnene i lønforløbet, herunder af start- og sluttrinnet. Gennemløbstiden for det anciennitetsbestemte skalatrinforløb blev aftalt afkortet, hvormed de anciennitetsbestemte lønstigninger kom hurtigere. Ved overgangen til Ny Løn blev anciennitetsforløbet ændret fra 12 til 10 år og antallet af løntrin blev reduceret fra 7 til 3. Efter overgangen til Ny Løn er der blevet aftalt forhøjelser af både grundløntrinnet og kvalifikationsløntrinnene. Fsva. 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer været målrettet højere pensionsbidrag og en udbygning af den pensionsgivende løn, fx funktions- og kvalifikationstillæg samt særydelser. Endelig er der fsva. 'Særydelser' overordnet aftalt ændringer i arbejdstidsreglerne, så de i højere grad understøtter arbejdstilrettelæggelsen, herunder bl.a. øget kompensation for aften/nat og weekendarbejde samt manglende varsel af over/merarbejde.

*12. Serviceassistenter (Erhvervsuddannede)*

De aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' har overordnet vedrørt en forhøjelse af både grundløntrin og kvalifikationsløntrin og sekundært en forhøjelse af kronetrintillægget i tillæg til løntrin. Fsva. 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer været målrettet højere pensionsbidrag og reduktion af karensbestemmelser og en udbygning af den pensionsgivende løn, fx særydelser. Endelig er der fsva' 'Særydelser' overordnet aftalt ændringer i arbejdstidsreglerne så de i højere grad understøtter arbejdstilrettelæggelsen, herunder bl.a. øget kompensation for aften/nat og weekendarbejde samt manglende varsel af over/merarbejde.

*13 + 14. Faglærte og Ufaglærte specialarbejdere (Både 'FKKA-området' og 'Resten af landet')*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (2000) har de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn for begge personalegrupper været målrettet forhøjelse af de respektive grundløntrin og de anciennitetsbestemte skalatrin med henblik på både at forhøje start- og sluttløntrinnet. Ved overgangen til Ny Løn blev en række arbejdsbestemte og anciennitetsbestemte tillæg omlagt til lokal udmøntning som funktions- og kvalifikationstillæg. Endvidere blev antallet af løntrin reduceret fra 6 løntrin til 1 for ufaglærte og ingen for faglærte. Fsva. 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer været målrettet større pensionsbidrag, reduktion af karensbestemmelser og en udbygning af den pensionsgivende løn, fx funktions- og kvalifikationstillæg samt særydelser. Fsva' 'Særydelser' har de aftalte ændringer overordnet haft fokus på en højere procentvis kompensation for aften/nat og weekendarbejde. Endelig er der ved flere af de seneste overenskomstrunder aftalt satsforbedringer af holddriftsaftalen, som bl.a. omfatter specialarbejderne.

Kilder: Kommunernes Landsforening, Dansk Sygeplejeråd, BUPL, HK Kommunal, Dansk Socialrådgiverforening, FOA, 3F og Socialpædagogerne.

**Boks 3 (fortsat)**

**Overordnede træk for aftalte ændringer på det kommunale forhandlingsområde**

*15. Socialpædagoger*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (1997) vedrørte de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' overvejende generelle skalatrinforbedringer fordelt over hele anciennitetsforløbet, dog med et lidt større fokus på slutningen af skalatrinforløbet. Ved overgangen til Ny Løn blev antallet af anciennitetsbestemte skalatrin reduceret fra 7 til 3 og anciennitetsforløbet blev reduceret fra 12 år til 10 år. Efter overgangen til Ny Løn har de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' overvejende været grundlønsforbedringer målrettet den første del af anciennitetsforløbet, bl.a. i form af anciennitetsbestemte kvalifikationsløntrin. De aftalte ændringer fsva. 'Pensionsvilkår' fra perioden omkring 2002 og frem har primært været målrettet forhøjelse af pensionsprocenten og ATP-bidragssatsen. Fsva. 'Særydelser' har de aftalte ændringer overvejende været målrettet en højere procentvis kompensation for aften/nat/ og weekendarbejde samt en udvidelse af tidsrummet, som omfattes af særydelsesbestemmelser.

Kilder: Kommunernes Landsforening, Dansk Sygeplejeråd, BUPL, HK Kommunal, Dansk Socialrådgiverforening, FOA, 3F og Socialpædagogerne.

## *2.3 Regioner*

Forhandlingshistorikken for de udvalgte personalegrupper i regionerne er sammenfattet i tabel 4 og 5, *jf. bilag 1*. Det fremgår af tabel 4 og 5, at der samlet set er en overvægt af aftalte ændringer målrettet personalegruppernes 'Grundløn/basisløn' ved overenskomstforhandlingerne på det regionale forhandlingsområde. Fsva. aftalte ændringer af 'Pensionsvilkår' fremgår det, at der på tværs af de fleste personalegruppers vedkommende kontinuerligt er blevet aftalt ændringer ved overenskomstforhandlingerne siden slutningen af 1990'erne eller starten af 2000'erne. Ligesom på det kommunale forhandlingsområde ses oftere aftalte ændringer, som vedrører 'Særydelser' på det regionale forhandlingsområde sammenlignet med det statslige forhandlingsområde [4]. Endelig fremgår det, at der i et begrænset omfang er blevet aftalt ændringer, som vedrører 'Centralt aftalte tillæg'.

På det regionale forhandlingsområde er det særligt for personalegrupperne 'Bioanalytikere', 'Socialpædagoger' og til dels 'Lægesekretærer', hvor der er blevet aftalt ændringer, som vedrører 'Særydelser'. Endvidere er det personalegruppen 'Sygeplejersker', hvor der ved flest overenskomstforhandlinger er blevet aftalt ændringer, som vedrører 'Centralt aftalte tillæg'.

[4] Det bemærkes, at flere af de *udvalgte* personalegrupper på det regionale område bl.a. er ansat på 'døgndækkede områder', hvilket ikke er tilfældet for de *udvalgte* personalegrupper på det statslige område.

## Boks 4

### Overordnede træk for aftalte ændringer på det regionale forhandlingsområde

*16. Sygeplejersker (Ikke-ledende samt sygeplejersker med specialuddannelse)*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (1997) var de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' kendetegnet ved skalatrinforbedringer i både starten og slutningen af skalatrinforløbet. Ved overgangen til Ny Løn blev der aftalt færre løntrin og et kortere anciennitetsforløb fra 18 til 12 år og sidenhen 8 år. I perioden efter overgangen til Ny Løn har de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' i højere grad været målrettet anciennitetstillæg ved 10 års ansættelse, herunder for specialuddannede. De aftalte ændringer fsva. 'Pensionsvilkår' har primært været målrettet en forhøjelse af pensionsprocenten og ATP-bidragssatsen, mens der også er blevet aftalt mindre pensionsbidrag af forskellige 'Særydelser'. De aftalte ændringer fsva. 'Centralt aftalte tillæg' vedrører bl.a. tillæg, som sidenhen er bortfaldet, fx turnustillæg og tillæg som ansvarshavende sygeplejersker. Fsva. 'Særydelser' har de aftalte ændringer overvejende været målrettet en højere procentvis kompensation for aften/nat/ og weekendarbejde samt en udvidelse af tidsrummet, som omfattes af særydelsesbestemmelser.

*17. Bioanalytikere*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (1997) var de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' kendetegnet ved skalatrinforbedringer i både starten og slutningen af skalatrinforløbet samt enkelte trintillæg midt i skalatrinforløbet. Herudover blev anciennitetsforløbet både forkortet (ned til 15 år) og igen forlænget (op til 21 år). Ved overgangen til Ny Løn blev anciennitetsforløbet forkortet til 14 år og sidenhen 8 år. I perioden efter overgangen til Ny Løn har de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' i højere grad været målrettet anciennitetstillæg ved 10 års ansættelse, men der er også blevet aftalt særlige trintillæg ved kortere anciennitet. De aftalte ændringer fsva. 'Pensionsvilkår' har primært været målrettet en forhøjelse af pensionsprocenten og ATP-bidragssatsen, mens der også er blevet aftalt et lille pensionsbidrag af forskellige 'Særydelser'. Fsva. 'Særydelser' har de aftalte ændringer overvejende været målrettet en højere kompensation for aften/nat/ og weekendarbejde samt en udvidelse af tidsrummet, som omfattes af særydelsesbestemmelser.

*18. Lægesekretærer*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (1997) vedrørte de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' i højere grad forbedringer målrettet 'Ledende overlægesekretærer' ved omklassificeringer og tillæg knyttet til ledelsesansvarets omfang. De aftalte ændringer forbedringer målrettet 'Lægesekretærer' skete ligeledes ved omklassificeringer og forkortelse af anciennitetsforløbet, men blev overordnet aftalt lidt senere i perioden. Ved overgangen til Ny Løn blev anciennitetsforløbene for både 'Lægesekretærer' og Ledende lægesekretærer' afløst af én grundløn suppleret med en 'Kvalifikations-lønmodel' i 2008 (for lægesekretærer på laveste grundlønsindplacering). I perioden efter overgang til Ny Løn har de aftalte ændringer fsva. overordnet været målrettet grundlønsforbedringer på tværs af stillingstyperne. De aftalte ændringer fsva. 'Pensionsvilkår' har primært været fra perioden omkring 2002 og frem og målrettet forhøjelse af pensionsprocenten og ATP-bidragssatsen, mens der også er blevet aftalt mindre pensionsbidrag af forskellige 'Særydelser'. Fsva. 'Særydelser' har de aftalte ændringer overvejende været målrettet en højere procentvis kompensation for aften/nat/ og weekendarbejde samt en udvidelse af tidsrummet, som omfattes af særydelsesbestemmelser. Endelig har puljemidler målrettet kompetenceudviklingsinitiativer været prioriteret.

*19. Socialpædagoger*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (1997) vedrørte de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' overvejende generelle skalatrinforbedringer fordelt over hele anciennitetsforløbet, dog med et lidt større fokus på slutningen af skalatrinforløbet. Ved overgangen til Ny Løn blev antallet af anciennitetsbestemte skalatrin reduceret fra 7 til 3 og anciennitetsforløbet blev reduceret fra 12 år til 10 år. Efter overgangen til Ny Løn har de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' overvejende været grundlønsforbedringer målrettet den første del af anciennitetsforløbet, bl.a. i form af anciennitetsbestemte kvalifikationsløntrin. De aftalte ændringer fsva. 'Pensionsvilkår' fra perioden omkring 2002 og frem har primært været målrettet forhøjelse af pensionsprocenten og ATP-bidragssatsen. Fsva. 'Særydelser' har de aftalte ændringer overvejende været målrettet en højere procentvis kompensation for aften/nat/ og weekendarbejde samt en udvidelse af tidsrummet, som omfattes af særydelsesbestemmelser.

*20. Hus- og rengøringsassistenter (Assistentgrupperne)*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (2000) vedrørte de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' en løbende forhøjelse af trinnene i lønforløbet knyttet til personalegruppen samt ændringer i forløbet mellem start- og sluttrin, primært i form af udbygning med år/trin, men også afkortning, hvormed de anciennitetsbestemte lønstigninger kom hurtigere. Ved overgangen til Ny Løn blev anciennitetsforløbet aftalt afkortet fra 11 til 5 år og antallet af løntrin blev reduceret fra 7 til 3 i en 'Garanti-lønmodel', der senere blev ændret til en 'Kvalifikations-lønmodel'. Fsva 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer dels været fokuseret på at indføre pensionsordninger for denne gruppe, der ikke var omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, dels været fokuseret på at sænke karensbestemmelserne med henblik på en harmonisering af pensionsbidraget. Derudover har de aftalte ændringer haft fokus på at udbygge den pensionsgivende løn, fx funktions- og kvalifikationstillæg samt særydelser. Endelig er der fsva. 'Særydelser' overordnet aftalt ændringer i arbejdstidsreglerne, så de i højere grad understøtter arbejdstilrettelæggelsen, herunder bl.a. øget kompensation for nat/weekendarbejde samt varslingsbestemmelser.

*21. Social- og sundhedsassistenter*

I perioden frem til overgangen til Ny Løn (1998) vedrørte de aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' løbende forhøjelser af løntrinnene i lønforløbet, herunder af start- og sluttrinnet. Gennemløbstiden for det anciennitetsbestemte skalatrinforløb blev aftalt afkortet, hvormed de anciennitetsbestemte lønstigninger kom hurtigere. Ved overgangen til Ny Løn blev anciennitetsforløbet ændret fra 12 til 10 år og antallet af løntrin blev reduceret fra 7 til 3. Efter overgangen til Ny Løn er der blevet aftalt forhøjelser af både grundløntrinnet og kvalifikationsløntrinnene. Fsva. 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer været målrettet højere pensionsbidrag og en udbygning af den pensionsgivende løn, fx funktions- og kvalifikationstillæg samt særydelser. Endelig er der fsva. 'Særydelser' overordnet aftalt ændringer i arbejdstidsreglerne, så de i højere grad understøtter arbejdstilrettelæggelsen, herunder bl.a. øget kompensation for aften/nat og weekendarbejde samt manglende varsel af over/merarbejde.

*22. Serviceassistenter (Erhvervsuddannede)*

De aftalte ændringer fsva. 'Grundløn/basisløn' har overordnet vedrørt en forhøjelse af både grundløntrin og kvalifikationsløntrin og sekundært en forhøjelse af kronetrintillægget i tillæg til løntrin. Fsva. 'Pensionsvilkår' har de aftalte ændringer været målrettet højere pensionsbidrag, reduktion af karensbestemmelser og en udbygning af den pensionsgivende løn, fx særydelser. Endelig er der fsva. 'Særydelser' overordnet aftalt ændringer i arbejdstidsreglerne så de i højere grad understøtter arbejdstilrettelæggelsen, herunder bl.a. øget kompensation for aften/nat og weekendarbejde samt manglende varsel af over/merarbejde.

Kilder: Danske Regioner, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, HK Kommunal, Socialpædagogernes Landsforbund, FOA og 3F.

*2.4 Parternes toneangivende krav i den afdækkede periode*
I tillæg til en kortlægning af aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for personalegrupperne har arbejdsgruppen også afdækket parternes 'toneangivende krav'. Der knytter sig en vis usikkerhed forbundet med angivelse af toneangivende krav ved forskellige overenskomstforhandlinger jo længere tilbage forhandlingerne har fundet sted. Der kan heller ikke afvises at være en vis form for 'efterrationalisering' forbundet med identifikationen af toneangivende krav ved de tidlige overenskomstforhandlingerne. Samtidig er det ikke givet, at et højt prioriteret overenskomstkrav i praksis har været toneangivende eller haft en fremtræden rolle ved den efterfølgende forhandling. Endelig har arbejdstagersiden ofte omfattende og forholdsvis detaljerede kravslister formuleret på baggrund af længere udvælgelsesprocesser i baglandet, hvor præferencerne kan spænde bredt.

Et toneangivende krav fra arbejdstagerside har været generelle lønforbedringer, herunder den overenskomstsikrede grundløn, pensionsvilkår, honorering af særlige kvalifikationer og erfaring, kompensation for arbejde på ubekvemme tidspunkter samt varetagelse vanskelige eller komplekse arbejdsopgaver. Herudover har flere organisationer rejst krav om ligeløn, en løn der matcher udviklingen i uddannelsesniveau og en fra deres perspektiv solidarisk lønudvikling mellem de forskellige personalegrupper. Endvidere har krav målrettet arbejdstid, fx forudsigelighed i arbejdstilrettelæggelse og beskyttelse af fritid, spillet en fremtræden rolle for arbejdstagersiden ved overenskomstforhandlingerne. Senest har krav målrettet kompetenceudvikling og arbejdsmiljø indtaget en mere fremtræden rolle ved overenskomstforhandlingerne.

På arbejdsgiverside har de toneangivende krav været en samfundsøkonomisk ansvarlig lønudvikling og forenkling af overenskomstkomplekset på tværs af forhandlingsområderne med henblik på administrativ forenkling. Fx har krav om forenkling af arbejdstidsregler på tværs af overenskomster målrettet øget fleksibilitet, tilstedeværelse og mere smidig arbejdstilrettelæggelse haft en fremtræden rolle. Tilsvarende gælder krav om udbygning samt afbureaukratisering af den lokale løndannelse, fx bortfald af udmøntnings- og gennemsnitsløngarantier. Endelig har det været et krav, at eventuelle lønmidler til rådighed ved overenskomstforhandlingerne målrettes pensionsforbedringer og områder med rekrutteringsmæssige udfordringer.

## 3. Generelle tendenser og særlige nedslagspunkter ved aftalte ændringer

På tværs af de tre forhandlingsområder og samtlige personalegrupper bemærkes det, at aftalte ændringer af personalegruppernes 'Grundløn/basisløn', meget ofte har vedrørt den overenskomstsikrede start- og slutløn i den afdækkede periode. Endvidere fremgår det, at der på tværs af de tre forhandlingsområder, særligt i perioden efter Fælleserklæringen i 1987, har været et stort fokus på at etablere eller udbygge arbejdsmarkedspensionsordningerne, men at udgangspunktet herfor har været forskelligt for personalegrupperne i den afdækkede periode. Således har nogle

personalegrupper over en længere periode løbende kunne udbygge arbejdsmarkedspensionsordninger, mens andre personalegrupper har etableret arbejdsmarkedspensionsordninger, herunder via de centrale overenskomstparters prioritering af overenskomstmidler.

Det fremgår også, at der på tværs af de tre forhandlingsområder og personalegrupper har været forskelle på, hvor meget der er blevet 'investeret' i forbindelse med overgangen til Ny Løn i perioden fra 1997 - 2002. Således tegner der sig et billede af, at personalegrupperne på det statslige forhandlingsområde overordnet er overgået til Ny Løn lidt senere end personalegrupperne på det kommunale og regionale område, men at disse personalegrupper i højere grad har valgt at supplere de nye lønsystemer med forskellige 'sikringsmodeller' i overenskomstgrundlaget i form af fx garanti- og kvalifikationsløn knyttet til anciennitet.

Endelig fremgår det, at der på tværs af de tre forhandlingsområder og personalegrupperne har været væsentlige forskelle i tyngden af 'Særydelser' som forhandlingstema ved overenskomstforhandlingerne. Sammenlignet med det kommunale og regionale forhandlingsområde fylder "Særydelser" mindre i forhandlingerne på det statslige område. Således adskiller det statslige forhandlingsområde sig fra det kommunale og regionale forhandlingsområde, hvor 'Særydelser' hidtil har udgjort en væsentlig del af de aftalte ændringer. Det bemærkes, at der blandt de *udvalgte* personalegrupper på det kommunale og regionale område er relativt flere ansat på 'døgndækkede områder' end blandt de *udvalgte* personalegrupper på det statslige område.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for bioanalytikere

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for bioanalytikere, som er gennemført af henholdsvis Danske Bioanalytikere(dbio) og Danske Regioner og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Skemaet kortlægger forhandlingshistorikken for bioanalytikere ansat på overenskomst i amterne/regionerne for perioden fra 1969 til 2021. Bioanalytikerundervisere, ledende bioanalytikere, afdelingsbioanalytikere, laboranter samt statsansatte bioanalytikere er ikke en del af beskrivelsen. Det skyldes, at disse grupper i antal er væsentligt mindre end den grænse, som parterne blev enige om at beskrive i kortlægningen.

Til brug for kortlægningen er følgende kilder anvendt:

- Kravbreve sendt forud for overenskomstforhandlingerne
- Forhandlingsprotokollater
- Omkostningsbilag (typisk en del af protokollatet)
- Overenskomster

Oplysningerne i baggrundsskemaet kan være udtryk for et ufuldkomment billede af forhandlingsresultaterne. Det skyldes bl.a. at det ikke altid har været muligt at tilvejebringe alt relevant materiale, samt at parterne har fokuseret på dele af det tilgængelige materiale fra forhandlingerne. Kolonnerne om krav er udfyldt af hver af parterne.

Indtil 1985 er det ikke alle protokollater, der har kunnet fremskaffes. Redigerede overenskomster er er anvendt som kilde til historikken.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Kolonnerne kortlægger de aftalte ændringer ved overenskomstforhandlingerne. Er et felt er tomt betyder det, at der ikke har været ændringer. Dog har det ikke været muligt at fremskaffe krav fremsat af arbejdsgiver (nuværende RLTN) i perioden fra 2002 og tilbage til 1969.

I kolonnerne med toneangivende krav fra hhv. arbejdstager og arbejdsgiver er de krav, der primært vedrører løn, pension og arbejdstid medtaget. Igennem tiden har processen for kravindsamling og afsendelse fra arbejdstager ændret sig. Det betyder, at der i nogle år skelnes mellem f.eks. dbio-, KTO-, og Sundhedskartel-, eller sygehusgruppens krav. Dbio gik i år 1997 ind i Sundhedskartellet. I de senere år

har Sundhedskartellet fremsendt kravene samlet, hvorefter at evt. forskelle til prioriteringer ved organisationsforhandlingerne er drøftet mellem Sundhedskartellets organisationer og derefter udfoldet under forhandlingerne.

I kolonnen Grundløn/Basisløn er det aktuelle lønforløb beskrevet samt hvis der er særlige ændringer. Såfremt feltet er tomt, skyldes det, at lønforløbet er uændret.

I kolonnen om pensionsvilkår er nævnt den gældende pensionsprocent af hhv. lønnen og særydelser samt ændringer i disse. Derudover er historikken ift. ATP-bidraget beskrevet.

I kolonnen om særydelser er de aktuelt gældende genetillæg samt ændringer i ydelserne beskrevet.

I kolonnen med mulighed for kommentarer er det primært bemærkninger til omkostningerne ved væsentlige ændringer på løn, pension eller arbejdstid, der fremgår.

**3. Karakteristika for bioanalytikernes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.**

Bioanalytikere i regionerne er ansat på "*Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område*". Overenskomsten er især en uddannelsesoverenskomst for en række sundhedsfaglige fag, hvor grunduddannelsen (for hovedparten af fagene, herunder bioanalytikere) er på professionsbachelorniveau.

Pr. 1.4.1998 overgik bioanalytikere i regionerne til nye decentrale lønformer (også kaldet Ny Løn).

Overenskomstens lønmodel har siden 2005 bestået af en skalaløn med indplacering på overenskomstens trin 4. Efter 8 år rykkes til trin 6. Der er aftalt et centralt tillæg til bioanalytikere med 0-7 års erfaring og et erfaringstillæg for bioanalytikere med minimum 10 års erfaring. Derudover kan der lokalt aftales tillæg eller indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser, eller der kan aftales resultatløn.

Sideløbende med overenskomsten gælder arbejdstidsaftalen mellem parterne, hvori der er aftalt regler for planlægning af arbejdstiden samt honorering for arbejde på særlige tidspunkter og honorering ved behov for ændringer i arbejdstiden. Lønnen fulgte den amtskommunale lønskala i perioden fra 1969 til 2002.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

Bioanalytikere hed Hospitalslaboranter indtil 1999 og Danske Bioanalytikere(dbio) hed således Landssammenslutningen af Hospitalslaboranter (Lah). For nemheds skyld er gruppen benævnt bioanalytikere gennem hele historien skemaet til kortlægningen og fagforeningen er benævnt dbio.

I et blik på forhandlingshistorikken for hele perioden 1969 til 2021 er der særligt to nedslagpunkter, der kan fremhæves:

- Overgangen fra gammel til ny løn ved overenskomstforhandlingerne i 1997. Her forkortes lønskala for at give plads til lokal løndannelse
- Den ny arbejdstidsaftale fra overenskomstforhandlingerne i 2002, hvor særydelserne overgik fra at være et kronebeløb pr. time til en procentsats af timelønnen.

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for bioanalytikere.

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for bioanalytikere, som er gennemført af henholdsvis Danske Bioanalytikere(dbio) og Danske Regioner og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for bioanalytikernes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Lønsystemets udvikling

Lønsystemet har i hele perioden bestået af et løntrinsforløb, der i hele perioden har taget udgangspunkt i anciennitet.

Indtil 2005 er der sket både afkortninger og forlængelser af lønforløbet, der har ændret både start- og slutløn.

Lønændringerne, ved siden af de generelle lønstigninger, er finansieret af puljer til organisationsforhandlinger ud fra gældende omkostningsberegninger og forhandlet på plads mellem parterne.

I forbindelse med overgangen til ny løn i 1997 blev anciennitetsforløbet afkortet fra 21 år til 14 år, og ved overgangen til Sundhedskartellets fælles lønskala i 2005 blev lønforløbet kortet ned til 8 år, og her blev lønforløbet fælles for bioanalytikere og sygeplejersker (og øvrige professionsbachelorer i Sundhedskartellet). I 2009 blev der indført et tillæg efter 10 år. Siden har lønsystemet ikke ændret sig.

Som det kan ses i skemaet, har parterne løbende anvendt midler til at løfte henholdsvis start- og slutløntrin gennem perioden. Dbio bemærker, at i perioden er startlønnen steget med 1134% mens slutlønnen er steget med 981%. Dbio har beregnet den procentvise forskel ved at beregne, hvor stor andel den aftalte startløn i 2021 udgør af startlønnen i 1969 – og derefter samme beregning for så vidt angår slutlønnen.

Efter overgang til ny løn indeholder løntrinsforløbet stadig et væsentligt element af anciennitetsbestemt lønudvikling på trods af, at decentral løn er blevet indført.

Særydelser

Forhandlingerne har typisk været ført som fælles forhandlinger for personale på sygehusområdet (DSR, FOA, dbio og de øvrige mindre organisationer på området). Enten i arbejdsgrupper nedsat på tværs under de generelle forhandlinger for alle organisationer eller forhandlinger for sygehusgruppen (organisationer med ansatte i sygehusvæsenet).

Krav til forbedrede særydelser (betaling for arbejde på ubekvemme tidspunkter og tilkald til arbejde, der ikke er planlagt) og arbejdstidsregler, der sikrer bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, har været centrale i dbio's overenskomstkrav.

Indtil 2002 var de fleste særydelser aftalt som kronebeløb, der i perioden skulle reguleres. I 2002 blev det aftalt, at aften/nat- og weekend-tillæg blev ændret fra kronetillæg til at udgøre en procentdel af timelønnen.

Omlægningen i 2002 blev gjort muligt, fordi der, som en del af mæglingsforslaget på KTOs område, blev afsat en pulje til de særligt belastede døgnområder. Derudover blev der aftalt en række ændringer i arbejdstidsreglerne, der frigav et provenu, der sammen med KTO-midlerne blev anvendt til en række forbedringer på aftennat og lørdag-søndagstillæg, samt regler for fri juleaftensdag.

I forhold til ulempeydelserne ses det, at større omlægninger og forbedringer på særydelser er sket i sammenhæng med, at parterne har aftalt andre ændringer, der har frigjort et provenu, som er anvendt til forbedringerne (eksempelvis 1993, 2002 og 2011). Derudover er der senest i 2005 af brugt 0,08% af lønsummen ud af en overenskomstramme på 9,30% på særydelser, og i 2008 er der brugt 0,23% af lønsummen ud af en samlet overenskomstramme på 13,3% på særydelser.

Pension

Pension beregnet af lønnen har altid været en del af bioanalytikernes overenskomst. I 1969 var pensionen på 12%, hvilket ændrede sig i 2002. Herefter er pensionen gradvist løftet til nu 13,66%.

I 2008 blev det aftalt at starte med opbygning af pension af særydelser med 2%. I 2018 udbyggede parterne ordningen til 3,75%

Arbejdsmarkedets Tillægs Pension

Arbejdsmarkedets Tillægs Pension blev indført i 1964 for alle arbejdspladser i Danmark. De første år en fælles udbygning, men i 1987 blev der mulighed for at fravælge en del af forhøjelsen af ATP-beløbet på de offentlige arbejdsområder. dbio fravalgte forhøjelsen og brugte provenu på en række lønkrav. Parterne var enige om at prioritere en tilbagevenden til fuld ATP-indbetaling for alle grupper i Sundhedskartellet, så over en række overenskomster fra 2008 og frem blev ATP-bidraget hævet for bioanalytikerne, så det i 2018 nåede fuldt bidrag.

**2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken**

dbio har som andre organisationer fundet det mere logisk at behandle hovedpointerne temavis uden at skulle opdele temaer i en sammenfatning (skabelonens pkt. 1) og nogle nedslag (skabelonens pkt. 2)

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet bioanalytikernes løn- og ansættelsesvilkår**

For dbio's vedkommende har de toneangivende krav i perioden fordelt sig efter tre hovedprioriteter i nævnte rækkefølge: 1) En højere grundlønsindplacering for alle. 2) Tillæg for kvalifikationer og funktioner. 3) Beskyttelse af fritiden på det døgndækkede område samt forbedret honorering for nat- og weekendarbejde. dbio har søgt at realisere sine prioriteter både gennem fællesskabet i KTO – og senere i Forhandlingsfællesskabet - samt udenfor KTO fra 2004-2014, hvor Sundhedskartellet forhandlede selvstændigt.

Gennemgående har RLTN´s fremsat krav der vedrører ændringer af overenskomsten og arbejdstidsregler, med henblik på at opnå bl.a. øget fleksibilitet, mere smidig arbejdstilrettelæggelse, øget tilstedeværelse og så reglerne i højre grad understøtter patientforløbet. Endvidere er der fremsat krav om mulighed for lokalt at aftale plustid. Der er stillet krav om ændring af lønmodellen og øget midler til lokalløn og udvikling af og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne, herunder bortfald af centralt fastsatte F- og K-tillæg og bortfald af udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti. Der har været krav om pension fx afskaffelse af karens og forhøjelse af ATP.

| Personalegruppe \| Bioanalytikere - i basisstillinger i regionerne (Lønninger er angivet med udgangspunkt i områdetillæg 2) | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Særydelser** | **Kommentar** |
| | | | lønforløb | | **særydelser:** | |
| 2021 | **SHK-krav**<br>Højere grundløn<br>Lønforbedringer til erfarne<br>Tillæg for kvalifikationer og funktioner<br>Forbedring af pensionen<br>Bedre værn om fritiden | At der foretages nødvendige tilpasninger af overenskomster og aftaler således, at de understøtter fuldtidsbeskæftigelse og en øget tilstedeværelse.<br><br>Tilstedeværelsen af rette kompetencer er afgørende for kvaliteten i patientbehandlingen. Der ønskes derfor en drøftelse af udviklingstendenser i sundhedsvæsenet med henblik på at foretage nødven-dige tilpasninger i overenskomst og aftale således, at det er muligt at understøtte og håndtere digitalisering og teknologisk udvikling, ændret struktur og organisering, ændrede samarbejdsflader, ændringer i patientgruppen mv | **Lønforløb:**<br>(0-7år): trin 4 + 2.188 (2018-niveau),<br>(8-9 år): trin 6<br>(fra 10 år): +15850 (2018-niveau)<br>Lønforløb 10 år<br><br>**Pr. 1. april 2022:**<br>Tillæg på 15.850 løftes til 19.500 (2018-niveau) til alle med 10 års anciennitet.<br>Lønforløb 10 år | Fra 13,62% til 13,66%<br>ATP sats A | | |
| 2018 | **SHK-krav**<br>Højere grundlønsindplacering<br>Tilpasning af lønforløb<br>Løn for særlige funktioner og kompetencer<br>Løn for erfaring<br>Forbedring af pensionen<br>Forbedring af arbejdstidsreglerne - herunder<br>- frit valg mellem udbetaling og afspadsering<br>- medindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen (balance mellem arbejdsliv og privatliv) | Fortsat afvikling af de laveste ATP-satser.<br><br>Bestemmelser om normperiode, vagtplan, omlægge tjeneste, overarbejde og afvikling af afspadsering.<br><br>Bortfald af tillæg på 7,5 procent til bioanalytikere der arbejder ved geografisk adskilte institutioner.<br><br>Drøftelse af arbejdstidsregler for ikke-døgnarbejde. | **Lønforløb:**<br>(0-7år): trin 4 +1850 ,<br>(8-9 år)trin 6 ,<br>(fra 10 år): + 11.900<br>Lønforløb 10 år<br>**Pr. 1. april 2019:**<br>Tillæg på 11.900 løftes til 13.400 til alle med 10 års anciennitet<br>Lønforløb 10 år | Fra 13,59% til 13,62%<br>ATP sats fra F til A<br>Pension af særydelser 3,75% | | **Vedrørende ATP:** Omkostningen ved ATP stigning: 0,06 % af lønsum<br>**Vedrørende pensions af særydelser:** 0,10 % af lønsum |
| 2015 | **SHK-krav**<br>Lønforbedringer - herunder fokus på særlige grupper<br>Forbedring af pensionen<br>Forbedring af arbejdstidsreglerne - herunder<br>- ret til vilkår der gør det muligt at arbejde på fuld tid<br>- bedre honorering af ulemper ( primært weekend) | Udvikling og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne i forhold til den lokale løndannelse.<br><br>Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele.<br><br>Medmindre andet aftales, videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte.<br><br>Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti.<br><br>Modernisering af overenskomststrukturen, således at den understøtter den samlede opgavevaretagelse og et sammenhængende patientforløb.<br><br>Arbejdstidsreglerne skal i højere grad understøtte et godt og sammenhængende behandlingsforløb, herunder at patienten kan få behandling af det | | Fra 13,37% til 13,59%<br>ATP sats fra E til F | | **Vedrørende ATP:** Omkostningen ved ATP stigning: 0,05 % af lønsum |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Forenkling af ansættelsesbestemmelserne i overenskomsten for ikke-ledende personale, således at bestemmelser, der indsnævrer tjenestestedsbegrebet, udgår. Der skal således ikke være andre bindinger end aftalen om ansættelsesbeviser.<br>I sammenhæng hermed udgår 7,5 procent tillægget for bioanalytikere for arbejde på geografisk adskilte institutioner. | | | | |
| 2013 | **SHK-krav:**<br>Generelle lønstigninger til alle<br>Videreførsel af reguleringsordningen<br>Forbedring af pensionen<br>Øget sammehæng mellem arbejdsliv og familieliv - herunder<br>- bedre værn om fritiden<br>-frit valg mellem udbetaling, afspadsering og indregning af ulempeydelser | Udvikling og afbureaukratisering af den lokale løndannelse, herunder<br>•Bortfald af centralt fastsatte løndele begrundet i funktioner, kvalifikationer og kompetencer<br>•Medmindre andet aftales videreføres lokalt aftalte løndele begrundet i kvalifikationer og kompetencer ikke ved stillingsskift.<br>•Afbureaukratisering af forhandlingsprocedurer<br>•Forhandlingsretten moderniseres således, at lokal løn kan forhandles direkte med den enkelte medarbejder<br>•Bortfald af aftale om udtmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse<br>•Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti<br><br>Der indføres mulighed for, at der direkte mellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge.<br><br>Regler om arbejdstid samt arbejdstilrettelæggelse ændres således, at lederne på en mere effektiv måde kan beslutte hvilke personaleressourcer, der er til rådighed hvornår og hvor i forhold til den konkrete opgaveløsning.<br><br>Forenkling af ansættelsesbestemmelserne i overenskomsten for ikke-ledende personale, således at bestemmelser, der indsnævrer tjenestestedsbegrebet, udgår. Der skal således ikke være andre bindinger end aftalen om ansættelsesbeviser.<br>I sammenhæng hermed udgår 7,5 procent tillægget for bioanalytikere for arbejde på geografisk adskilte institutioner. | | Fra 13,13% til 13,37%<br>ATP sats fra C til E | | **Vedrørende ATP:** Omkostningen ved ATP stigning: 0,05 % af lønsum |
| | | Forenkling og udvikling af lokalløndannelse, herunder<br>•bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>•bortfald af udmøntningsgarantien<br>•bortfald af gennemsnitsløngarantien<br>•modernisering af aftaleretten<br>•harmonisering af aftalerne om | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2011 | **SHK- krav:**<br>Generelle lønstigninger til alle<br>Fokus på særlige grupper set i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv - herunder<br>- lønindplaceringsmuligheder for særlige stillinger og grupper<br>Forhøjelse af den generelle pensionsprocent<br>Indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstid og et godt arbejdsmiljø | Overarbejde opgøres ved normperiodens afslutning i stedet for som nu ved overskridelse af den fastsatte daglige arbejdstid.<br><br>Lettere adgang til at omlægge tjenesten.<br>Varslingsreglen på 4 døgn for afvikling af afspadsering henholdsvis aflysning af afspadsering forkortes.<br><br>At teksten "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: I. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24", ændres til enten "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24 og I. maj" eller "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24 og grundlovsdag".<br><br>Forenkling af ansættelsesbestemmelsen i overenskomsten for ikke- ledende personale, således at bestemmelser der indsnævrer tjenestestedsbegrebet udgår.<br>I sammenhæng hermed udgår 7,5 procenttillægget for bioanalytikere for arbejde på flere geografisk adskilte institutioner. | **Lønforløb:**<br>(0-7år): trin 4 +1850 ,<br>(8-9 år) trin 6 ,<br>(fra 10 år): + 11.900<br>Lønforløb 10 år | Fra 13% til 13,13%<br>ATP-.sats fra D til C | 1.4. 2012 ændres en ½ fridag 1. maj og ½ fridag grundlovsdagtil hel fridag 1. maj.<br>Tillæg for mistet fridøgn øges grundbeløb fra 375,82 til 388,55 | **Vedrørende særydelser:** Ændringen af de 2 halve fridage 1. maj og Grundlovsdag til 1 hel fridag 1. maj gav et provenu til Sundhedskartellet på 1,2 mio kr, dette provenu blev brugt til at løfte tillægget for mistet fridøgn.<br>**Vedrørende ATP:** Omkostningen ved ATP stigning: 0,03% af lønsum |
| 2008 | **SHK-krav:**<br>Markante lønforbedringer i form af centralt aftalte lønstigninger til medlemmer i basisstillinger - herunder<br>- indsnævre lønforskellen til det private<br>- fokus på de erfarne<br>Pensionen udbygges mod 18%<br>Forbedringer af arbejdslivet - herunder<br>- bedre væn om de ansattes fritid<br>- forbedring af honorering af nat- og weekendtjeneste | Enklere og mere fleksible arbejdstidsregler, der fremmer og effekttvicering og øget tilstedeværelse, herunder, hvor det er relevant:<br>•arbejdsgiveren får valgfrihed med hensyn til, om overarbejde, særydelser mv. skal betales i penge eller gives som afspadsering<br>•plustid<br>•effektive arbejdstid på mindst 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat<br>•arbejdstid kan tilrettelægges over en normperiode på et år<br>•midler til forhøjelse af honoreringen for arbejde på særlige tidspunkter<br>•fleksible regler ved tilkald, sygdom og overarbejde.<br><br>Af den økonomiske ramme, som måtte blive til rådighed, arbejdes der hen mod en ensartetgørelse af ATP-satserne.<br><br>Fortolkning vedrørende honorering for inddraget fridøgn, der alligevel | **Pr. 1. april 2009:**<br>Nye tillæg på 11.900 (2006-niveau) årligt til alle med 10 års anciennitet<br>**Pr. 1. april 2010:**<br>Nyt tillæg på 1.850 (2006-niveau) til alle med 0-7 års anciennitet<br>Lønforløb 8 år | 13%<br>ATP-sats fra B til D - særydelser gøres pensionsgivende med 2% | 1.10 2010: Ændres lørdags- og søndagstillæg fra 40% til 42%, nattillæg ændres fra 30,5 % til 32,5 % og tillæg for mistet fridøgn øges grundbeløb fra 289,65 kr. til 375,82 kr. | **Vedrørende ATP:** Omkostningen ved ATP stigning: 0,11% af lønsum<br>**Vedrøenrede særydelser:** Ændringen af lørdags- søndagstillæg og mistet fridøgndøgntillæg, der forhøjes i grundbeløb 86,17 kr. De tre ændringer finansiteres med organisationsmidler med 0,23% af lønsummen ud af samlet OK-resultat på 13,3 % af lønsummen.<br>**Vedrørende pensions af særydelser:** 0,12 % af lønsum |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2005 | Reallønsikring af spl.,<br>Ny lønskala for SHK,<br>Ny lønmodel med centrale rettigheder og lokale muligheder,<br>Forbedret lønforløb for professionsbachelorer,<br>Pensionssats udbygges mod 18%<br>Arbejdstid:<br>-udvidelse af weekend-perioden<br>-bedre honorering 24/12<br>-forbedring af natperioden | Centralt afsættes betydelige nye midler til lokal løndannense og forenkling og modernisering af lokal løndannelse.<br>Der anvendes midler til pensionsforbedringer, primært udbygningn af mini-pensionsordning samt bortfald/nedsættelse af karensbestemmelser. Endvidere anvendes midler til ATP-forhøjelsen.<br>Fortolkningen vedrørende honorering for et inddraget fridøgn (ekstra tjeneste), der alligevel ikke præsteres, fordi den pågældende bliver syg, bortfalder.<br>Justering og ændring af arbejdstidsregler, herunder normperiode og rådighedsvagt. | **Nyt Lønforløb:**<br>(0-7år): trin 4 ,<br>(fra 8 år): trin 6<br>Lønforløb 8 år | ATP sats B | 1/4 2006 ændres start på lørdagsbetaling fra kl. 08 til kl 06 | **Vedrørende særydelser:** Lørdagsbetaling fra kl. 08 til kl 06. Udgift på 0,08% af lønsum af samlet OK resultat på 9,30%<br>**Vedrørende ATP**: Omkostningen ved ATP stigning: 0,004% af lønsum |
| 2002 | Forhøjelse af sidste erfaringsbaserede kvalifikationsløntrin<br>Udvidelse af tidsrummet for lørdag/mandagstillæg mhp. Indførelse af weekendtillæg<br>Forbedret honorering af nattjeneste<br>Forbedret honorering på særlige dage<br>Frit valg mellem udbetaling og afspadsering | | **Lønforløb:**<br>Alle bioanalytikere: trin 22<br>(+14år): Trin 27+125 kr./md (2000-niveau)<br>Lønforløb 14. år<br>**Nyt lønforløb pr. 1. april 2003:**<br>Alle bioanalytikere indplceres på trin 22,28 eller 34 efter lokal forhandling | Fra 12 % til 12,5 %*** pr. 1. april 2002<br>Fra 12,5 % til 13 % pr. 1. april 2003 | 1/4 2003 kommer ny arbejdstidsaftale med omfattende ændringer af særydelsessystemet:<br><br>Med virkning fra 1/4 2003 ændres kronetillæg til %-tillæg: lørdag-søndagstillæg +40% afspadsering, lørdag fra 08.00 - 24.00 , aftentillæg 18-23: 27%, nattillæg 23 - 06: 30,5%. | **Vedrørende særydelser:** Med virkning fra 1/4 2003 kommer ny arbejdstidsaftale med omfattende ændringer af særydelsessystemet. Der aftales en række ændringer, der frigiver et provenu, som anvendes til forbedringer på aften-, nat-, lørdags- og søndagstillæg, samt regler for fri juleaftensdag. Det samlede provenu for øget fleksibilitet opvejer udgifterne ved forbedringer.<br><br>**Vedrørende pensionsforbedring:** Stigningen fra 12% til 12,5% var en "nettoficering" og dermed udgiftsneutral |
| 1999 | **dbio-krav:**<br>Forbedret aflønning for autoriserede Hospitalslaboranter(bioanalytikere)<br>**SHK krav**<br>Udvidelse af lørdag-søndagsperioden<br>Begrænsning af weekendtjeneste<br>Forbedrede vilkår for aften/nattjeneste | | **Lønforløb:**<br>19 (7 årigt), 21, (7-årigt), 27* (7 årigt)<br>** angiver tillæg på 92 kr./md (1984-niveau)<br>Lønforløb 21 år<br><br>**Nyt lønforløb pr. 1. april 2000:**<br>Alle bioanalytikere: trin 22<br>(+14år): Trin 27 *<br>* angiver tillæg på 125 kr./md (2000-niveau)<br>Lønforløb 14 år | 12% | 1/10 2001 ændres optjening af afpadsering fra 2 timer pr 37 timer til 3 timer pr 37 timer - som en del af det generelle KTO forlig. | **Vedrørende særydelser:** pr 1/10 2001 ændres optjening af afpadsering fra 2 timer pr 37 timer til 3 timer pr 37 timer - som en del af det generelle KTO forlig. |
| 1997 | **dbio-krav:**<br>Forbedring af lønforløbet for autoriserede Hospitalslaboranter(bioanalytikere)<br>**SHK krav:**<br>Forbedrede arbejdstidsvilkår<br>- aften/nat<br>- weekend | | **Lønforløb:**<br>17*(4-årigt)18 -21*, 23, 25-27, 30<br>* angiver tilllæg på 50 kr./md(1984-niveau)<br>Lønforløb 21 år<br>**Nyt lønforløb pr. 1. april 1998:**<br>19 (7 årigt), 21, (7-årigt), 27* (7 årigt)<br>* angiver tillæg på 92 kr./md (1984-niveau)<br>Lønforløb 21 år | 12% | | **Vedrørende særydelser:** særydelserne forbedres svarende til den samlede OK-ramme<br>**Vedrørende ATP:** Ved OK97 blev det aftalt, at de ansatte på overenskomsten ikke skulle have en ATP-forøhjelsen, hvorefter ATP-satserne fra 1082 fortsat er gældende |
| 1995 | **dbio-krav**<br>Lokallønsordning afvikles<br>Krav om at hæve begyndelsestrin for nyuddannede<br>**KTO krav**<br>Forbedring af særydelser<br>Forbedring af vilkår Juleaftensdag<br>Fobedring af vilkår ved inddragelse af fridøgn og anden frihed<br>Forbedring af vilkår i forbindelse med overarbejde, opkald og ekstra rådighedstjeneste | | **Lønforløb:**<br>16-21* (2-årige); 23, 25 (2-årige); 26<br>* angiver tilllæg på 0 kr./md(1984-niveau)<br>Lønforløn 17 år<br><br>**Nyt lønforløb pr. 1.oktober 1995:**<br>17*(4-årigt)18 -21*, 23, 25-27, 30<br>* angiver tilllæg på 50 kr./md(1984-niveau)<br>Lønforløb 21 år | 12% | | **Vedrørende særydelser:** særydelserne forbedres svarende til den samlede OK-ramme på 3,5%<br>**Vedrørende ATP:** Ved OK95 blev det aftalt, at de ansatte på overenskomsten ikke skulle have en ATP-forøhjelsen, hvorefter ATP-satserne fra 1982 fortsat er gældende |
| 1993 | **dbio-krav:**<br>Forbedringer af skalatrinsforløbet for autoriserede hospitalslaboranter(bioanalytikere).<br>**KTO krav**<br>Forbedrede ulempeydelser fo så vidt angår:<br>- lørdagstjeneste<br>- juleaften<br>-inddragelse af fridøgn | | **Lønforløb:**<br>16-21(2-årige trin); 22 (1-årigt) 23, 25<br>Lønforløn 17 år<br><br>**Nyt lønforløb pr. 1.oktober 1993:**<br>16-21*; 23, 25, 26<br>* angiver tilllæg på 50 kr./md(1984-niveau)<br>Lønforløn 17 år | 12% | lørdagstillæg starter kl. 12.00 frem for 14.00 og der gives nu tillæg mandag kl. 00-06,<br>tillæg for mistet fridøgn indføres 200 kr pr gang | **Vedrørende særydelser:** : lønafhængige særydelser forhøjes svarende til de generelle lønstigninger, og betaling for lørdagstjeneste starter kl. 12.00 i stedet for 14.00. Der indføres tillæg for mistet fridøgn på 200 kr. Samtidig aftales der forenklinger af arbejdstidsreglerne.. Bl.a. ændres reglen om 3 timers afspadsering for hver 40 timers tjeneste i aften-nat ændres til 2 timers afspadsering + et kronetillæg og reglerne for overarbejdsbetaling ved rådighedstjeneste ændres.<br>**Vedrørende ATP:** Ved OK93 blev det aftalt, at de ansatte på overenskomsten ikke skulle have en ATP-forøhjelsen, hvorefter ATP-satserne fra 1982 fortsat er gældende |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | **dbio-krav:**<br>arbejdstid - Den nomale tjeneste kan udgøre mellem 6 og 9 timer<br>**KTO-krav:**<br>Genrelle lønstigninger | | | 12% | | **Vedrørende særydelser:** Særydelserne reguleres svarende til de generelle lønstigninger<br>**Vedrørende ATP:** Ved OK91 blev det aftalt, at de ansatte på overenskomsten ikke skulle have en ATP-forøhjelsen, hvorefter ATP-satserne fra 1982 fortsat er gældende |
| 1989 | **dbio-krav:**<br>Forbedring af lønrammen for autoriserede hospitalslaboranter<br><br>**Sygehusgruppens krav:**<br>Bedre arbjedstisregler<br><br>**KTO krav**<br>Genrelle lønforbedringer<br>Puljer til specielle forhandlinger<br>Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse | | **Lønforløb**<br>16-23<br>Lønforløb 15 år<br><br>**Nyt Lønforløb :**<br>16-21, 22 (1-årigt), 23, 25<br>Lønforløn 17 år | 12% | 1. 9. 1990 ændres reglerne om 3 timers afspadsering for hver 40 timers arbejde i aften-nat til 2 timers afspadsering for hver 37 timers arbejde i aften-nat, samt lille kronetillæg pr time. | **Vedrørende særydelser:** I KTO-forliget blev der afsat en pulje (svarende til de generelle lønstigninger 2,5%) til forhøjelse af de lønuafhængige særydelser.<br><br>Ændringen i særydelser om antal afspadseringsdage fra aften- og nat skete som led i lov om ærnding af arbejdsugens længde fra 40 til 37 timer.<br>**Vedrørende ATP:** Fravalg af ATP-forhøjelse til fordel for omklssificeringer af medarbejdere |
| 1987 | **dbio-krav**<br>Forberedere ulempetillæg<br>Forbedret overarbejdsbestemmelse<br>Omklasificering af laboranter<br><br>**KTO krav**<br>Generelle lønforhøjelser<br>Løneftersløbet siden 1983 udbetales | | **Lønforløb:**<br>15-22<br>Lønforløb 15 år<br><br>**Nyt lønforløb pr. 1988**<br>16-23<br>Lønforløb 15 år | 12% | | **Vedrørende særydelser:** I KTO-forliget blev der afsat en pulje (svarende til de generelle lønstigninger) til forhøjelse af de lønuafhængige særydelser. |
| 1985 | **dbio-krav**<br>Generel forhøjelse af skala-lønnen<br>Dækning af løneftersløb<br>forkortet arbejdsuge ved aften/nattetjeneste<br>Stigning i søndags- og helligdagstillægget | | **Lønforløb:**<br>15-22<br>Lønforløb 15 år | 12% | | Der kommer lovindgreb i overenskomsterne, der forlænger overenskomsterne for 4 år med en nedsættelse af arbejdstiden over de 4 år fra 40 til 37 timer. 1/1 1987 til 39 timer, 1/9 1988 til 38 timer og 1/9 1990 til 37 timer. **Vedrørende særydelser:** kronetillæg reguleres svarende til de generelle lønstigninger. |
| 1983 | **dbio-krav:**<br>Ændring af lønrammer ti skalatrin 15-23<br>**KTU-krav:**<br>Arbejdstidsnedsættese med fuld ønkompensation<br>Forbedret overarbejdsbetaling til 50% for de første 3 timer og 100% for de følgende timer<br>Minimumsbetaing for arbejde på fridøgn forhøjes fra minimum 6 timers arbejde ti 8 timers arbejde.<br>Forhøjelse af ulempegodtgøreser samt søgne-helligdagsbetaling | | **Lønforløb:**<br>14-22<br>Lønforløb 17 år<br><br>**Nyt Lønforløb pr. 1. april 1983:**<br>15-22<br>Lønforløb 15 år | 12% | | **Vedrørende særydelser**: der aftales ingen forhøjelser af særydelser (grundet dyrtidsreguleringens virkning i forudgående periode). |
| 1981 | **dbio-krav**<br>Ændring af lønrammer<br><br>**KTU-krav:**<br>Arbejdstiden nedsættes til 35 timers arbejduge i dagtjeneste og 30 timers arbejdsuge i skifteholdstjeneste;<br>Forbedret overarbejdsbetaling til 50% for de første 2 timer og 100% for de følgende timer<br>Forhøjelse af ulempegodtgøreser samt søgne-helligdagsbetaling<br>Varsgotilæg ved uvarslet overarbejde på en time - kr. | | 14-22<br>Lønforløb 17 år | 12% | fra 1/4 1982 ændres overarbejdsbetaling fra 33 1/3 % af timebetaling til 50%. Fra 1/10 1982 for hver 40 timers arbejde i aften-nat, ydes 3 timers afspadsering | **Vedrørende særydelser:** Kronetillæg reguleres med dyrtidsreguleringen, med virkning fra 1/10 1982 ændres optjening af afspadsering i aften nat, fra 2 timer for hver 40 timers tjeneste, til 3 timer for hver 40 timers tjeneste. Ændringen er en del af det generelle resultat på det kommunale område. |
| 1979 | **dbio-krav**<br>Der ønskes løramme 15-23<br><br>**KTU-krav:**<br>Nedsættelse af ugentig arbejdstidsnorm for hhv. dag,- aften,- og natjteneste<br>Forbedret overarbejdsbetaling til 50% for de første 3 timer og 100% for de følgende timer<br>Forhøjelse af ulempegodtgøreser samt søgne-helligdagsbetaling<br>Forhøjelse af honorar i rådighedsvagt | | 14-22<br>Lønforløb 17 år | 12% | | |
| 1977 | **dbio-krav**<br>Ændring af lønrammen, så skalatrin 14 ortfalder og skalatrin 23 tilføjes<br><br>**KTU-krav:**<br>Nedsættelse af ugentig arbejdstidsnorm for hhv. dag,- aften,- og natjteneste<br>Forbedret overarbejdsbetaling til 50% for de første 3 timer og 100% for de følgende timer<br>Forhøjelse af ulempegodtgøreser samt søgne-helligdagsbetaling<br>Forhøjelse af honorar i rådighedsvagt | | 14-22<br>Lønforløb 17 år | 12% | | |
| 1975 | **dbio-krav:**<br>Forbedring af lønrammen | | 14-22<br>Lønforløb 17 år | 12% | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1973 | **Dbio-krav**<br>Ændring af lønrammen således, at skalatrin 13+14 udgår og skalatrin 23 og 24 tillægges.<br>Indførelse af særlig lønramme foraften- og natlaboranter<br>Nedsættese af ugentlig arbejdstid til 40 timer i dagtjeneste og til 36 timer i aften- og nattjeneste | | 14-22<br>Lønforløb 17 år | 12% | for hver 41 3/4 timers arbejde i aften-nat, ydes 3 3/4 timers afspadsering ,Fra 1/12 1974: for hver 40 timers arbejde i aften-nat, ydes 2 timers afspadsering | **Vedrørende arbejdstidsændringer:** Ændringerne i arbejdstidsreglerne forhandles i forløberen for sygehusgruppen (DSR,DKA og de 6 små organisationer, bl.a. LaH (nu dbio)). Og ændringerne forhandles som en del af af samlet resultat med lønændringer og alle øvrige forhold. |
| 1971 | **dbio-krav:**<br>Ændring af lønrammen og stedtillægsordningen<br>Tillæg af anciennitet til de grupper, der blev dårligt stilet ved indpaceringen i 1969. | | 13-14,16-22<br>Lønforløb 17 år | 12% | fra 1/10 1971: for hver 41,75 timers arbejde i aften-nat, ydes 1 3/4 times frihed | |
| 1969 | | | 13-14,16-22<br>Lønforløb 17 år | 12% | overarbejde + 33 1/3%, søgnehelligdage + 50% afspadsering, søndage +50% afspadsering, lørdag 14 - 24 kronetillæg, aften- og nattjeneste kronetillæg, **fra 1/10 1970 ydes 1/2 times frihed for hver 41 3/4 times tjeneste i aften nat.** | |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | 1969 | 1969 |

Noter:

* Se vedlagte vejledning

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for jurister og økonomier

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for jurister og økonomer, som er gennemført af henholdsvis Akademikerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Redegørelsen baserer sig på de relevante overenskomster fra perioden samt underskrevne resultatpapirer, hvor sådanne har været tilgængelige. I perioden før 1989 forhandledes de akademiske overenskomster typisk efter indgåelsen af et resultat på TFU-området, og resultatet indeholdt således en oversættelse af den økonomiske ramme på tjenestemandsområdet til de akademiske overenskomster. Der kan derfor ikke for perioden før 1989 skelnes imellem de dele af resultatet, som måtte være udtryk for noget, som tilsvarer de generelle lønstigninger i perioden, og de dele af resultatet, som måtte være udmøntninger af særlige puljer til organisationerne.

Det har for OK71,73 og 79 ikke været muligt at finde kilder, der har beskrevet lønreguleringer, hvorfor felterne er tomme.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Der er i skemaet fokuseret på ændringer af basislønskalaen, ændringer i rådighedstillægget (som oppebæres af fuldmægtiggruppen) samt ændringer i merarbejdsregler. Ligeledes er medtaget ændringer af centralt aftalte tillæg, som entydigt kan defineres som tillæg til jurister/økonomer og ikke andre akademikergrupper, hvilket i praksis betyder en række tillæg på Justitsministeriets område. Endelig er der medtaget dækningsområdeændringer, som har særlig relevans for gruppen, og ændringer i karakteren af de stillingstyper, som kortlægningen følger, herunder aftalte ændringer vedr. lokale oprettelser og ansættelser af special- og chefkonsulentstillinger.

## 3. Karakteristika for jurister/økonomers kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Gruppen er defineret som ansatte på basisløntrin (fx fuldmægtige), specialkonsulenter og chefkonsulenter. Akademikeroverenskomsten (og før 1991 overenskomsten for jurister og økonomer) er en uddannelsesoverenskomst, der dækker den statslige sektor, hvor der ansættes personer i stillinger, der forudsætter anvendelse af en uddannelse, der er omfattet af overenskomsten. Jurister og økonomer er beskæftiget overalt i den statslige sektor og med mange forskellige typer opgaver, men med afgrænsningen af ovennævnte grupper begrænser denne kortlægning sig

til ansatte på det administrative område. Overenskomstens arbejdstidsregler forudsætter for den relevante gruppe placering af arbejdstiden inden for normal kontortid. Der er ingen generelle aftaler om honorering for arbejde på ubekvemme tidspunkter, idet der forudsættes indgået lokale aftaler, hvis arbejde uden for kontortiden skal finde sted fast eller fast tilbagevendende.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

Gruppen havde ved periodens start i 1969 et lønforløb på 15 år (16 år for rådighedstillægget). Der var mulighed for at få lokale tillæg til lønnen, men kun i særdeles begrænset grad. Ved overgang til ny løn i 1997 erstattedes det 15-årige forløb af et femårigt forløb, der forudsættes suppleret af lokal løndannelse.

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for jurister/økonomer

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for jurister/økonomer, som er gennemført af henholdsvis Akademikerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for jurister/økonomers samlede løn- og ansættelsesvilkår

Som overordnet træk var fokus i periodens første ca. 15 år udover på den generelle lønudvikling navnlig på etableringen af en aftale (merarbejdsaftalen), som muliggjorde honorering af arbejdstimer udover fuldtidsnormen, samt på en reduktion i det antal merarbejdstimer, som forudsættes honoreret på forhånd i kraft af rådighedstillægget. Efter ca. 1990 har der været en stadig udbygning af pensionsdækningen af de centralt aftalte tillæg, og i perioden 2002-8 skete der omlægninger af rådighedstillægget ved hver overenskomstforhandling.

Herudover ses fokus især at have været på udvikling af karriereveje – fra midten af 80'erne navnlig med etablering af turnusordningen med dertil hørende tillæg, og siden da med udvikling af stillingskategorierne som special- og chefkonsulent, som senest ændredes i forbindelse med OK18.

Da der er tale om en relativt stor personalegruppe på det statslige arbejdsmarked, vil en ændring i gruppens forhold typisk have stor betydning for det samlede overenskomstregnskab. Dette medfører, at der i nogle perioder ikke er aftalt økonomiske ændringer for gruppen udover de generelle lønforbedringer.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Personalegruppen har været i vækst i stort set hele perioden og finder i dag beskæftigelse i alle dele af den statslige sektor. Overenskomstgrundlaget skal således kunne finde anvendelse for mange forskellige funktioner og på mange forskellige typer arbejdspladser, og parterne har derfor prioriteret en overenskomst med overordnede rammer, der forudsættes udfyldt af de lokale parter. Navnlig 90'erne var præget af en høj grad af harmonisering af de forskellige akademikeroverenskomsters bestemmelser og etableringen af overenskomsten som et relativt enkelt rammeværktøj, som de lokale parter har mulighed for at supplere og/eller fravige ved lokale aftale.

## 3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet juristers/økonomers løn- og ansættelsesvilkår

Jurister/økonomer i administrative stillinger er en af de store personalegrupper på det statslige arbejdsmarked, og kravene specifikt for denne gruppe er derfor i vidt omfang identiske med de generelle krav for akademikergrupperne som sådan ved overenskomstforhandlingerne. Med undtagelse af kravene specifikt på Justitsmini-

steriets område er de fleste krav også blevet rejst centralt. Udover krav om den generelle lønudvikling, som har været højt prioriteret af gruppen over hele perioden, har gruppen i perioder prioriteret krav om fuld pensionsdækning af tillæggene, i perioder krav om udvikling af turnusordning og dertil hørende tillæg, og meget ofte også krav vedrørende udformningen af arbejdstidsreglerne, særligt vedrørende udvikling af merarbejdsreglerne.

| Personalegruppe \| [Jurister og Økonomer] | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Forbedring af løn og pension.<br>Sikring af parallelitet mellem lønudviklingen på det offentlige og det private område. Forbedring af mulighederne for lokal løndannelse. Ret til fleksibel arbejdstid, sikring af betalte fridage. Mere valgfrihed inden for overenskomstens rammer. Forbedring af psykisk arbejdsmiljø og kompetenceudvikling/fleksibilitet for seniorer. Akademikere i kommuner/regioner omfattes af kompetencefonde. | **Generelle krav:**<br>1. Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser.<br>2. Udvikling af statens nye lønsystemer<br>3. Arbejdstid der understøtter fleksible arbejdspladser<br>4. Tidssvarende seniorordninger<br>5. Et styrket lokalt samarbejde<br>6. Fælles indsats for kompetenceudvikling<br>7. Bedre rammer for Kompetencefonden<br>8. Styrket indsats for det gode arbejdsmiljø<br>9. Fornyelse af løn- og ansættelsesvilkår for chefer ansat på universiteter og det kunsteriske område.<br>10. Udvidelse af dækningsområdet for rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten.<br>**Specielle krav:**<br>1. Forenkling af basislønforløbet i AC-overenskomsten.<br>2. Afskaffelse af begrebet kontorarbejdstid.<br>3. Afskaffelse af godkendelseskravet ved deltidsansættelser under 15 timer pr. uge | | Pensionsbidraget af rådighedstillægget forhøjes fra 9,0 til 12,5 pct. | Det særlige tillæg til politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning forhøjes fra 19.800 kr. til 53.300 kr. | | | |
| 2018 | Forbedring af løn og pension.<br>Sikring af parallelitet mellem lønudviklingen på det offentlige og det private område. Forbedring af mulighederne for lokal løndannelse. Ret til fleksibel arbejdstid, sikring af betalte fridage og præcisering af ret til betalt spisepause. Mere valgfrihed inden for overenskomstens rammer. Forbedring af psykisk arbejdsmiljø og fleksibilitet for seniorer. | **Generelle krav:**<br>1. Decentralisering af løndannelsen<br>2. Bedre rammer for nye lønsystemer<br>3. Enkle og fleksible arbejdstidsregler<br>4. Ændring af aftale om åremålsansatte<br>5. Kompetencer og anvendelse af kompetencemidler til fremtidens arbejdsmarked<br>7. Udvidelse og ændring af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten<br>8. Ændring af aftale om senior- og fratrædelsesordninger<br>9. Forhøjelse af ATP-bidraget fra sats F til sats A<br>11. Håndtering af grænsedragninger<br>12. Administrativ lettelse af HR funktioner<br>13. Øget mulighed for varsling af særlige feriedage<br>**Specielle krav:**<br>1. For special- og chefkonsulenter på nyt lønsystem indgås aftale om indplacering i løninterval samt om tillæg direkte med den ansatte uden forelse fra organisationen.<br>2. Omlægning af rådighedsordninger for fuldmægtige m.fl.<br>3. Afskaffelse af godkendelseskravet ved deltidsansættelser under 15 timer pr. uge | | | | | Der aftaltes en ny stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse. Samtidig aftaltes der fri oprettelse af stillinger som special- og chefkonsulent for arbejdsgiverne. Endelig er det<br>aftalt, at indplacering i løninterval samt aftaler om tillæg indgås direkte mellem ledelsen og<br>medarbejderen uden godkendelse fra den forhandlingsberettigede organisation. | |
| 2015 | Forbedringer af løn og pension,<br>ferie med løn til nyuddannede, større fleksibilitet til seniorer og udvidet tryghed i ansættelsen ved bedre vilkår for anciennitetsoptjening på tværs af arbejdspladser i samme sektor. Obligatoriske trivselsmålinger og initiativer til beskæftigelsesfremme. | **Generelle krav:**<br>1. Styrket indsats for tillid og samarbejde med henblik på at understøtte kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen lokalt<br>2. Udvidelse af dækningsområdet for rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten<br>3. Kompetenceudvikling med lokal effekt<br>4. Justering af principper for fratrædelsesbeløb til åremålsansatte<br>5. Finansiering af forhøjelsen af ATP-bidraget pr. 1. januar 2016<br>6. Forhøjelse af ATP-sats F til sats A<br>7. Ændring af forhandlingsprocedure ved afsked/bortvisning af overenskomstansatte<br>8. Øget mulighed for varsling af særlige feriedage<br>**Specielle krav:**<br>1. Klassificering af nyoprettede overenskomst stillinger i lønramme 35 og 36 og indplacering af stillinger som special- og chefkonsulent skal kunne ske uden forudgående aftale.<br>2. Justering af principper for fratrædelsesbeløb for åremålsansatte. | | | | | | Overenskomstens dækningsområde for så vidt angår en del af det folkekirkelige område præciseredes. |
| 2013 | Generelle lønforbedring og forbedring af pension. Forbedring af basislønnen for special- og chefkonsulenter. Forbedringer af lønsystemet samt bedre muligheder for honorering af merarbejde for special- og chefkonsulenter. Forpligtelse til at følge op på stress og mistrivsel, ferie til nyuddannede samt forbedret lønret ved forældreorlov. | **Generelle krav:**<br>1. Afskaffelse af begrænsinger i forbindelse med ansættelse på plustid.<br>2. Øget fleksibilitet og forenkling af den lokale løndannelse.<br>3. Ændring af perioden for optjening af tillæg mv. for arbejde på ubekvemme tidspunkter<br>4. Forenkling af samarbejdsaftalen<br>5. Forhøjelse af ATP-sats F<br>6. Ændringer i ydelsessammensætningsaftalen (depotsikring og delpension)<br>8. Målrettet kompetenceudvikling<br>9. Afskaffelse af adgangen til åremålsansættelse efter rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten<br>10. Udvidelse af dækningsområdet for rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten<br>11. Ændring af forhandlingsprocedure ved afsked/bortvisning<br>12. Indbetaling af pensionsbidrag for statsansatte på Færøerne<br>13. Fælles lederaftale på undervisnings- og uddannelsesområdet<br>**Specielle krav:**<br>1. Ændring af normperioden.<br>2. Oprettelse af stillinger som special- og chefkonsulent gøres mere fleksibel.<br>3. Ændring af perioden for optjening af tillæg mv. for arbejde på ubekvemme tidspunkter.<br>4. Permanentgørelse og forenkling af fleksible regler for handling af lokale tillæg.<br>5. Afskaffelse af godkendelseskravet ved deltidsansættelser under | | | | | Det præciseredes, at overenskomsten omfatter alle nuværende og fremtidige kandidatuddannelser, uanset optagelsesgrundlag på kandidatuddannelsen. Muligheden for fleksible lønforhandlingsregler gøres permanent. Muligheden for at fravige overenskomsten lokalt gøres permanent | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2011 | Generelle lønforbedring og forbedring af pension. Test af nyt lønsystem med fokus på højere slutløn og klare karriereveje. Bedre stresshåndtering på arbejdspladserne og mere fleksible muligheder for at for at planlægge arbejde og fritid. Forbedrede opsigelsesbestemmelser og ferie med løn til nyuddannede. | **Generelle krav:**<br>1. Øget og mere fleksibel arbejdstid<br>2. Styrket lokal løndannelse<br>3. Ændring af cheflønsaftalen<br>4. Ændring af aftalen om lokalløn<br>5. Permanentgørelse og forenkling af fleksible regler for forhandling af lokale tillæg<br>6. AC-området omfattes af Rammeaftalen om nye lønsystemer i staten<br>7. Udvidelse og ændring af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten<br>8. Ændring af åremålsaftalen<br>9. Decentralisering af reglerne om funktionsvederlag<br>10. Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>11. Forhøjelse af ATP-satsen på AC's område<br>12. Tilpasning af aftale om ydelsessammensætning mv. i bidragsdefinerede pensionsordninger<br>13. Ændring af forhandlingsprocedure ved afsked/bortvisning af overenskomstansatte<br>14. Ophævelse af reglerne om jubilæumsgratiale<br>15. Forenkling og decentralisering af reglerne om tjenestefrihed<br>16. Forenkling af de forpligtelser som samarbejdsudvalgene er pålagt<br>17. Ajourføring af samarbejdsaftalen i henhold til gældende lovgivning<br>18. Videreførelse af aftalen om kompetenceudvikling uden særlige indsatsområder | | | | | Periodeprojekt om anvendelse af ny løn for dommerfuldmægtige. Turnusordningen for fuldmægtige afskaffes | |
| 2008 | Forbedringer af løn og pension,<br>adgang til frit valg mellem løn, pension og frihed. Udjævning af forskelle i basisløn mellem sektorer. Velfærdskrav med fokus på børnefamiliers vilkår, fokus på seniorers kompetenceudvikling og håndtering af stress på arbejdspladserne. | **Generelle krav:**<br>1. Mere fleksible arbejdstidsregler<br>2. Øget fleksibilitet i de nye lønsystemer og øget udbredelse<br>3. Ændring af reglerne om deltidsbeskæftigelse<br>4. Ændringer i aftalen om chefløn, herunder øget fleksibilitet<br>5. Øget adgang til frit valg<br>6. Styrket kompetenceudvikling<br>7. Justering af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>8. Ændring af feriereglerne<br>9. Ændring af åremålsaftalen<br>10. Aldersgrænsen i overenskomsternes dækningsområde ophæves<br>11. Ændring af forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)<br>12. Der afsættes midler af overenskomstrammen til finansiering af ATP-forhøjelse pr. 1. januar 2009<br>13. Der afsættes midler af overenskomstrammen til finansiering af hel eller delvis oprykning af grupper fra ATP-sats C til ATP-sats A<br>**Specielle krav:**<br>1. Styrkelse af den lokale løndannelse<br>2. Større fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen | Per 1. oktober 2008 forhøjes basislønintrinnene med forskellige beløb. Trin 3 i basislønsystemet udgår, og trin 4 gøres i stedet to0rigt. Trin 4, 5 og 6 forhøjes med ca. 3000 kr. Trin 7 forhøjes med ca. 3500 kr. Trin 8 (slutlønnen) forhøjes med 5000 kr. i årligt grundbeløb. Den faste basisløn for special- og chefkonsulenter afløses af et interval inden for hvilket basislønnen skal fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiveren og den forhandlingsberettigede organisation. | Pensionsbidraget af rådighedstillægget forhøjes fra 4,5 pct til 9,0 pct. | Anciennitetsforløbet på rådighedstillægget forkortes fra 11 til 9 år. Der aftales vagtweekendtillæg, rådighedstillæg og pulje til grunduddannelsestillæg til dommerfuldmægtige. Der aftales forhandlinger om at omlægge weekendvagttillægget for politifuldmægtige | | | |
| 2005 | Forbedringer af løn og pension,<br>adgang til frit valg mellem løn, pension og frihed. Forbedring af barselsvilkår, fokus på seniorers kompetenceudvikling og håndtering af stress på arbejdspladserne. | **Generelle krav:**<br>1. Forenkling af overenskomster og overenskomststruktur, herunder sproglig modernisering og forenkling.<br>2. Justering af nye lønsystemer<br>3. Ændring af reglerne om deltidsansatte<br>4. Styrket kompetenceudvikling<br>5. Ændring af feriereglerne<br>6. Ny aftale om trainee-job på særlige vilkår<br>7. Implementering af EU-direktivet om information og høring af arbejdstagerne<br>8. Ændring af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>9. Forenkling og modernisering af aftalen om tjeneste- og lejeboliger samt indarbejdelse af aftalen om fradrag for naturalydelser<br>10. Ændring af aftalen om distancearbejde<br>11. Finansiering af ATP-forhøjelsen pr. 1 januar 2006<br>12. Ændring af reglerne om indbetaling af pensionsbidrag til en anden pensionsordning end til de pensionsordninger, der nævnes i overenskomsterne<br>**Specielle krav:**<br>1. Forenkling af arbejdstidsreglerne<br>2. Revision af aftalerne om lokalløn og chefløn<br>3. Ændring af åremålsaftalen | Alle basisløntrin forhøjedes med ca. 0,355 pct | Det generelle pensionsbidrag forhøjes fra 16,8 pct til 17,1 pct. Der indføres pensionsbidrag på 4,5 pct på rådighedstillægget | Anciennitetsforløbet på rådighedstillægget forkortes fra 13 til 11 år. | | Der indføres mulighed for fleksible lønforhandlingsregler og mulighed for at fravige overenskomsten ved lokal aftale - begge dele som forsøgsordninger. | |
| 2002 | Generelle, procentuelle lønstigninger, videreførsel og forbedring af reguleringsordningen. Samtlige tillæg gøres pensionsgivende og pensionspct. forhøjes. Bedre TR-vilkår. Valgfrihed: mellem løn og frihed og mellem AC-organisationerne. Indførelse af yderligere to feriefridage. | **Generelle krav:**<br>1. Forenkling af aftalen om særlige feriedage<br>2. Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>3. Revision af tillidsrepræsentantaftalen<br>4. Revision af aftalen om etablering af statens center for kompentece- og kvalitetsudvikling (SCKK)<br>5. Revision af aftalen om Udvikling- og Omstillingsfonden<br>6. Revision af aftalen om social kapitel<br>7. Videreførelse og justering af aftalen om distancearbejde<br>8. Regelforenkling<br>**Specielle krav:**<br>1. Revision af aftalen om lokal- og chefløn<br>2. Forenkling af overenskomstsystemet<br>3. Øget fleksibilitet i arbejdstidsreglerne<br>4. Revision af overgangsordningerne og indførelse af en fleksibel forhandlingsmodel i de nye lønsystemer | Trin 7 udgår af det almindelige basislønforløb for kandidater. Trin 4, 5 og 6 forhøjes med forskellige beløb | Det generelle pensionsbidrag forhøjes fra 16,6 pct til 16,8 pct | | | Periodeprojekt om karakteren af rådighedsforpligtelsen aftales og fører til en nedsættelse af det på forhånd honorerede merarbejdstimetal fra 35 til 20 timer per kvartal. Der afsættes en pulje på 1,5 mio. kr. til ændring i tillægsstrukturen på Justitsministeriets område. | |
| 1999 | mulige generelle, procentuelle lønstigninger, mere frihed og pensionsforbedringer var de højst prioriterede krav. Øvrige centrale krav var ret til at forblive på gammelt lønsystem ved skift af ok-område og ret til bevarelse af udligningstillæg ved skift af OK-område. Fastsættelse af loft for merarbejde for hver enkelt medarbejder. Desuden krav om funktionstillæg til TR-ere og suppleanter. Pulje til decentrale tillæg, herunder lokalt aftalte tillæg for mobilitet. Indførelse af 5 omsorgs-/fridage til samtlige ansatte. | **Generelle krav:**<br>1. Ny cheflønsaftale<br>2. Ændring og forenkling af arbejdstidsreglerne<br>3. Lønreform for grupper, der ikke har indgået aftale om nye lønsystemer<br>4. Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>5. Etablering af et center for kompentece- og kvalitetsudvikling, herunder justering af Udviklings- og Omstillingsfonden<br>6. Aftale om implementering af deltidsdirektivet<br>7. Aftale om ophævelse af aftalen om effektivisering og udvikling | Basislønnen "nettoficeres", hvorefter egetpensionsbidraget fremover ikke fremgår som en del af basislønnen. Samtidig anvendes midler til forhøjelse af basislønnen, så nedskrivningen af basislønningerne ikke fuldt ud tilsvarer de fem procent | Pensionen omlægges til en samlet pensionssats på 16,6. | | | Der aftaltes ændringer i tillæg for politifuldmægtige og for fuldmægtige i procesbevillingsnævnet for en samlet udgift af 380.000 kr. Stillingstyperne special- og chefkonsulenter kommer ind i overenskomsten. | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1997 | Størst mulige procentuelle lønforbedringer. Forbedring af reguleringsordningen. Lempelse af adgangen til lokalt at aftale kvalifikationstillæg (uden for pulje). Forhøjelse af turnustillægget ved påbegyndelsen af fjerde turnusperiode. Loft over merarbejdet og bedre honorering. Forbedrede barselsregler for mænd og udvidelse af retten til omsorgsdage. Pulje til seniorordninger, pulje til fremme af mobiliteten i fuldmægtiggruppen og midler til udviklingsprojekter rettet mod akademikere. | **Generelle krav:**<br>1. Revision af lønsystemet<br>2. Forenkling af arbejdstidsreglerne (herunder afspadseringsfrist og rejsetidsregler)<br>3. Udbygning af den statslige uddannelsesorlov med løn<br>4. Videreudbygning af det sociale kapitel samt justering af aftalen om ansættelsesvilkår for akademiske praktikanter i staten<br>5. Videreførelse af Omstillings- og Efterudannelsesfonden<br>6. Gennemførelse af seniorpolitiske initiativer<br>7. Ændring af aftaler mv. med henblik på regelforenkling | Lønsystemet omlægges med indførelsen af ny løn. Konkret omlægges fra en skala med 17 trin (14 for typiske kandidatuddannede) til en skala med 8 trin (6 for typiske kandidatuddannede). Startlønnen for kandidater stiger med 2 kr.i grundbeløb, mens slutlønnen falder med ca. 32.000 kr., som dog fremover opnås efter seks år i stedet for som hidtil 14 år. | Pensionsvilkårene for tillæg ændres, så alle centralt aftalte tillæg i udgangspunktet bliver pensionsgivende. | Der ændres i målgruppen for tillæg til dommerfuldmægtige, politifuldmægtige, og til jurister i Justitsministeriet, der tidligere har gjort tjeneste som dommerfuldmægtige, politifuldmægtige, advokatfuldmægtige eller lignende. | | | Med indførelsen af ny løn er det ikke længere relevant at tale om en decideret slutløn. Startlønnen for ansatte på gammel løn var (i niveau af 1. oktober 1997) 207.331 kr. plus rådighedstillæg 22.400 kr., mens slutlønnen var 304.702 plus rådighedstillæg 43.500 kr. |
| 1995 | Generelle lønstigninger: Procentuelle forbedringer af lønskala og tillæg og krav om en reguleringsordning. Etablering af en central barselsfond til dækning af udgiften ved ansættelse af vikar i forbindelse med orlov ved barsel og adoption. Krav om drøftelse af turnusordningens manglende funktion og afsættelse af pulje til fremme af mobiliteten. Krav om begrænsning af merarbejdet for hver enkelt medarbejder pr. kvartal og sikkerhed for betaling af præsteret merarbejde. Rammeaftale til lokal udfylding af vilkår ved orlovsordninger, herunder uddannelsesorlov. | **Generelle krav:**<br>1. Revision af lønsystemet, herunder decentral løn<br>2. Forenkling og harmonisering af overenskomst- og aftalesystemet<br>3. Videre- og efterudannelse<br>4. Forsøg med udvidet medindflydelse og med arbejdsmiljø<br>5. Videreførelse af rammeaftalen om effektivisering og udvikling<br>6. Videreførelse af omstillings- og efterudannelsesfonden<br>7. Modregning for evt. efterfølgende ATP-forhøjelse<br>8. Forenkling af regler om rejsetid i udlandet<br>9. Overenskomstaftalte pensionsbidrag betinges af, at tilbagekøb i utide ikke kan ske<br>10. Afskaffelse af ret til særlig befordringsklasse under tjenesterejse<br>**Specielle krav:**<br>(Arbejdsministeriet) 1. Betingelserne for ydelse af tillæg til kredsjurister i Arbejdstilsynet ændres (Indenrigsministeriet)<br>1. Der indgås aftale om forhøjelse af betalingen til jurister i Direktoratet for Udlændinge for weekend-vagter, jf. pkt. 3 i protokollatet for akademikere i Indenrigsministeriet | | En række tillæg på mere end 43.000 kr. årligt gøres pensionsgivende med en pensionssats på 9 pct. | Der aftales tillæg til visse dommerfuldmægtige, politifuldmægtige og medarbejdere i Justitsministeriet, der tidligere har fungeret som sådan. | | Muligheden for at oprette overenskomststillinger i lønramme 35 og derover skrives ind i lønbestemmelserne. | |
| 1993 | Så store generelle lønstigninger som muligt i form af procentuelle forbedringer af skalaløn og tillæg. Forbedring af reguleringsordningen. Forhøjelse af turnustillægget. Drøftelse af regler om rådighedsforpligtelse og merarbejde. Forbedrede vilkår ved barsel og adoption med etablering af barselsfond til dækning af vikarudgifter og forlængelse af varsel ved opsigelse. | **Generelle krav:**<br>1. Justering af lokal- og cheflønsordningen<br>2. Omlægning af anciennitetsforløb<br>3. Fleksible arbejdstidsregler<br>4. Generel deltidshjemmel<br>5. Arbejdsgiverindflydelse på overenskomstbaserede pensionsordninger<br>6. Bortfald af regler om betaling for funktion<br>7. Opfølgning af finanslovens henstilling om øget efteruddannelsesaktivitet<br>8. Specialkonsulenter m.v. i lønramme 35 og 36, der ansættes på overenskomstsvilkår, kan pålægges rådighedsforpligtelse og forpligtelse til merarbejde på indtil 35 timer pr. kvartal<br>9. Præcisering af overenskomsternes bestemmelser om dækningsområde (undtagelse for ansatte med tjenestemandspensionsret og lign.)<br>10. Forenkling af bestemmelserne om rejsetid | | Der afsattes 10 mio. til det formål at gøre flere tillæg pensionsgivende i perioden. | Der aftales tillæg til fuldmægtige i Forbrugerstyrelsen, der er beskikkede til at føre sager i Sø- og Handelsretten | | Specialkonsulenter (lønramme 35) og konsulenter (lønramme 36) omfattes af de for chefer gældende merarbejdsregler, som i år 2000 blev ændret til de nuværende merarbejdsregler. | |
| 1991 | Så store generelle lønstigninger som muligt i form af procentuelle forbedringer af skalaløn og tillæg. Procentuel inddækning af efterslæbet for den forudgående overenskomstperiode. Videreførelse af reguleringsordningen uændret. Bestemmelserne om godtgørelse for merarbejde ændres, bl.a. så der bliver retskrav på merarbejdsgodtgørelse efter faste satser og godtgørelsen ydes som tjenestefrihed. Ved fratræden til førtidspensionering og/eller efterløn udbetales en godtgørelse på 1-6 måneders løn afhængig af ansættelsesperiode og alder ved fratrædelsen. | **Generelle krav:**<br>1. Justering af ministeriepuljeordningen<br>2. Nye klassificeringsregler for chefer og specialister på overenstkomstvilkår<br>3. Opfølgning af 1150-arbejdet<br>4. Udvidelse af den overenskomstmæssige ret til tjenestefrihed ved ægtefælles eller samlevers udsendelse til tjeneste i udlandet mv. | Der indføres en fælles AC-lønskala i forbindelse med, at de hidtidige organisationsspecifikke overenskomster fusioneres til en AC-fællesoverenskomst | | Der indføres weekendvagttillæg for dommerfuldmægtige og politifuldmægtige | | | |
| 1989 | Så store generelle lønstigninger som muligt i form af procentuelle forbedringer af skalaløn og tillæg. Procentuel inddækning af efterslæbet for den forudgående overenskomstperiode. Omlægning af rådighedstillæg – højere startniveau og kortere forløb. Forhøjelse af turnustillægget. Retskrav på godtgørelse af merarbejde og honorering som tjenestefrihed med faste satser. Fuld løn ved fravær i de perioder, hvor der er ret til dagpenge i forbindelse med barsel og adoption, og ret til at begge forældre kan vælge deltid i de 10 af orloven, som de to forældre kan dele. Forhøjelse af jubilæumsgratiale. | **Generelle krav:**<br>1. De bestående puljeordninger forenkles med virkning fra 1. april 1989<br>2. Der ønskes optaget forhandlinger i overenskomstperioden 1989/91 med henblik på realisering af målsætningerne i betænkning nr. 1150 (90'ernes aftaler og overenskomster)<br>3. Der indføres mulighed for, at der i alle overenskomster kan etableres deltidsbeskæftigelse<br>4. Indgåelse af generel rådighedsvagtaftale | | En række ikke-pensionsgivende tillæg til grundlønnen gøres pensionsgivende. | Turnustillægget ændres, så man tidligst kan få det fra ottende anciennitetsår | | | |
| 1987 | Så store generelle lønstigninger som muligt i form af procentuelle forbedringer af skalaløn og tillæg. Krav om en automatisk overførsel af lønglidningen i den private sektor til den offentlige og at få påbegyndt en genopretning af den skæve lønudvikling. Arbejdstidsforkortelse med fuld lønkompensation. Videreførsel og forbedring af turnusordningen. Krav om fuld løn i hele barselsperioden. | SKM har ikke kravene fra denne OK periode. | Kroneforbedring på i alt 2950 kr. til overenskomstansatte på løntrin svarende til tjenestemændenes skalatrin 1-37. Højere løntrin forhøjes med 2,85 pct over en toårig periode. Den samlede faste løn (for alle?) forhøjes med 1 pct. Per 31. marts 1987 | | Rådighedstillægget (som ikke har været dyrtidsreguleret) reguleres fremover som andre tillæg. Turnustillægget ændres, så det oppebæres fra 7. anciennitetsår | | | |
| 1985 | Så store generelle lønstigninger som muligt i form af procentuelle forbedringer af skalaløn og tillæg. Krav om opretholdelse af lønrelationerne i forhold til lønmæssigt sammenlignelige grupper på det private arbejdsmarked. Procentvis inddækning af efterslæb af lønglidningen i den private sektor. Nedsættelse af arbejdstiden med fuld stillingskompensation og lønkompensation. | **Generelle krav:**<br>1. Ændring af bestemmelserne om tjenestefrihed, således at maksimum for ydelse af tjenestefrihed udvides fra 3 år til 5 år og således, at der bliver adgang til at give tjenestefrihed for hele perioden og ikke kun for indtil et år ad gangen<br>2. Bestemmelser om fortinsvis antagelse af arbejdslløshedsforsikrede udgår<br>3. Der foretages redaktionelle ændringer i udsendelsesskrivelser, overenskomster, protokollater m.v.<br>**Specielle krav:**<br>1. Indførelse af en betalingsregel i aftale af 8. april 1983 om beregning af arbejdstid under tjenesterejser til udlandet | | | Indførelse af turnustillæg for sekretærer og fuldmægtige | | | |
| 1983 | Krav ikke fundet | SKM har ikke kravene fra denne OK periode. | Forhøjelse af skalalønnen med 4 gange 1,33 pct i overenskomstperioden | | Et ureguleret kronetillæg på 4 gange 1200 kr. til alle i løbet af overenskomstperioden. Forhøjelse af visse tillæg med den samme procentsats som skalalønnen, men fx ikke rådighedstillæg | | Det på forhånd honorerede merarbejdstimetal forbundet med rådighedstillægget nedsættes fra 43 til 35 timer (uvist hvorfra nedsættelsen fra 50 til 43 er sket i overenskomstperioden) | |
| 1981 | Inddækning af lønefterslæb. De ved forhandlingerne opnåede lønrelationer til det private arbejdsmarked må ikke forringes i overenskomstperioden. Samtidig må lønrelationerne i den offentlige sektor fastholdes i perioden. Krav om højere begyndelseslønninger. | SKM har ikke kravene fra denne OK periode. | Forhøjelse af skalalønnen med i alt 3,2 pct i perioden | | Tillæg forhøjes med 2,75 pct, dog ikke rådighedstillæg | | Det på forhånd honorerede merarbejdstimetal forbundet med rådighedstillægget nedsættes fra 54 til 50 timer. Herudover sker visse ændringer i merarbejdsaftalen | |
| 1979 | Krav ikke fundet | SKM har ikke kravene fra denne OK periode. | | | | | | AC-resultat mangler |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1977 | Krav ikke fundet | SKM har ikke kravene fra denne OK periode. | Forhøjelse af skalalønnen med i alt 1,68 pct i perioden | | En række tillæg forhøjes. Rådighedstillægget nedsættes i perioden med 10 pct | | Der indføres en aftale om merarbejde. Det på forhånd honorerede merarbejdstimetal forbundet med rådighedstillægget nedsættes i perioden fra 60 til 54 timer | |
| 1975 | Krav ikke fundet | SKM har ikke kravene fra denne OK periode. | Kronestigninger på to gange 832 kr. på skalalønnin i perioden kombineret med en procentforhøjelse på 1,38 pct | Pensionsbidrag på kronestigningerne og dyrtidstillæg betales af den ansatte. | | | | |
| 1973 | Krav ikke fundet | SKM har ikke kravene fra denne OK periode. | | | | | | Ikke sket ændringer for jurist/økonom-gruppen udover de generelle ændringer, som ikke kan findes. |
| 1971 | Krav ikke fundet | SKM har ikke kravene fra denne OK periode. | | | | | | AC-resultat mangler |
| 1969 | Akademikerkonflikten | SKM har ikke kravene fra denne OK periode. | | | | | Akademikerkonflikten medførte en justering af pensionsvilkårene for overenskomstansatte, men den primære konsekvens af konflikten var en grænsedragning mellem overenskomst- og tjenestemandsområdet, som sikrede, at ansættelse skulle ske på overenskomstvilkår i ikke-ledende stillinger | Startlønnen for en overenskomstansat jurist var per 1. maj 28.700 kr. plus rådighedstilæg på 2.170 kr. Sluttlønnen (med 15 års anciennitet) var 53.100 kr. plus rådighedstillæg på 4.610 kr. (med 16 års anciennitet) |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for Specialarbejdere

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for specialarbejdere, som er gennemført af henholdsvis 3F og KL og dækker perioden fra 1969-2021

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kilderne består i al væsentlighed af de aftalte overenskomster og forhandlingsprotokollater. Der foreligger overenskomster for specialarbejdere tilbage fra 1969 og for faglærte tilbage til 1973, mens det ikke har været muligt at fremskaffe forhandlingsprotokollater for hele perioden eller hele området – således er der ikke protokollater så langt tilbage på det tidligere FKKA-område.

Gruppen specialarbejdere dækker både over ufaglærte specialarbejdere og faglærte arbejdere. Historisk set har disse dog forhandlet hver for sig på hver sin overenskomst, og først i 1993 blev de skrevet ind i samme overenskomst. Historisk såvel som i dag er gartnerne den største faglærte gruppe og var organiseret i Dansk Gartnerforbund, der i 1972 gik sammen med SiD, hvorefter både de faglærte og ufaglærte var i SiD og derfor kom gartnerarbejde også ind i den ufaglærte specialarbejderoverenskomst i 1973. Siden hen er flere erhvervsuddannelser kommet til og specialarbejderoverenskomsten dækker et bredt spektrum af faglærte med uddannelser indenfor chaufførarbejde, lager- og logistik, forsyning og procesoperatør.

Det er i skemaet valgt at lave særskilte skemaer for hhv. ufaglærte og faglærte, da parterne er enige om, at det giver det bedste overblik over lønudviklingen for de to centrale grupper på overenskomstområdet.

Specialarbejderområdet er historisk betinget inddelt i geografiske områder: FKKA og resten af landet. Hertil kommer en selvstændig overenskomst for Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, som ikke er medtaget. FKKA er medtaget, da dette område har samme grundlønsprofil som København og Frederiksberg kommuner, hvorved beskrivelsen er dækkende for hele landet. Overenskomsterne for KL og FKKA blev sammenskrevet i 1993.

Det regionale er i dag et selvstændigt forhandlingsområde, men i tidligere perioder har man samforhandlet for specialarbejdere i kommuner og amter, hvorfor lønudviklingen har været ens. Parterne er derfor enige om, at en tilføjelse af det regionale område ikke ville tilføre væsentlig ny information.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Der er i skemaet fokuseret på udviklingen i grundløn, anciennitetstillæg, pension og pensionskarens samt forbedring af diverse øvrige vilkår.

Derimod er der ikke medtaget krav, da parterne er enige om, at man ikke kunne tilvejebringe kilder, som på en meningsfuld måde på dette område kunne definere ”toneangivende” krav.

Grundlønnen: Der er en række specielle grundlønninger for specifikke områder og funktioner, som er udeladt i skemaet.

Kolonnen ’særydelser’ er lidt særlig, da en stor del af gruppens særydelser er aftalt i en fællesaftale ”Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt”, som dækker en række overenskomstområder. Den aftale er ved overenskomstfornyelserne blev fornyet hver gang ved, ved at satserne for forskudt tid og rådighedsvagt er forhøjet med den samme pct.-sats som er afsat til organisationsforhandlinger. Satserne for særydelserne har således i en årrække haft den svageste stigning af særydelser overhovedet, og de er er ikke blevet pensionsgivende som på andre områder.

**3. Karakteristika for specialarbejderes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.**

Specialarbejdere har traditionelt dække en relativt bred vifte af ufaglærte arbejde, som primært har dækket arbejde ved forsyning, jord- og betonarbejde, værkstedsarbejde, plads- kloak- og vejarbejde, chauffør-arbejde og fra 1973 også i høj grad gartnerarbejde. Området er gennem tiden udvidet og specificeret yderligere i takt med udviklingen og at stadig flere AMU- og EUD-uddannelser er blevet omfattet af overenskomsten.

Gruppen har traditionelt set været timelønnet, men er gradvist blevet til månedslønnede – hurtigere for de faglærte end de ufaglærte, og har fået flere rettigheder, der ligger op ad funktionærloven og tilsvarende længere opsigelsesvarsler.

Lønmodellen efter Ny Løn er bygget op af en grundløn og en centralt aftalt garantiløn baseret på anciennitet efter 1 og 4 år. Derudover sker en stor del af løndannelsen lokalt i form af funktion- og kvalifikationstillæg.

Specialarbejdere har en relativ stor del af deres løndannelse i lokalløn. Det skyldes at man før overgang til ny løn havde en liste af funktioner og arbejdsopgaver, som gav tillæg – såkaldt arbejdsbestemte tillæg. Disse tillæg blev omlagt til lokalløn, dog sådan at der for visse funktioner *skal* aftales lokalløn.

Arbejdstiden kan placeres forskelligt i løbet af hele døgnet og alle dage, men almindeligvis er der tale om dagarbejdstid med en dagsnorm som udløser overtid ved overskridelse på dagen. Dog er der også en væsentlig andel af ansatte med skæve arbejdstider og arbejde i weekender og søgnehelligdage, fx på genbrugspladser og kommunale værker mv.

Det er almindeligt med arbejdstid i forskudt tid og som holddrift. Ligesom rådighedsvagter med mulighed for udkald kan indgå for ansatte på overenskomsten. Særligt er der vilkår for vintertjeneste (snerydning og saltning) som kan foregå ved siden af den almindelige arbejdstid.

Endvidere er der adgang til at vinterhjemsende specialarbejdere i en periode om vinteren, hvor ansættelsen er på pause og den ansatte jobsøgende. Det finder primært sted på områder med sæsonudsving i arbejdsopgaverne.

## 4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter

Skemaerne skal læses i sammenhæng, da det ufaglærte og faglærte område naturligvis er tæt knyttet sammen. Det fremgår tydeligt, at man i FKKA opererer med en timeløn, hvorimod man i KL's område bruger skalatrin og såkaldt kvotaløn – altså en andel af det fastsatte skalatrin, hvilket skyldes at det var almindeligt med timeløn indtil månedslønnede blev den dominerende ansættelsesform i løbet af 1980'erne.

Fra 1973 får overenskomsten på KL's område en form som er stort set uændret frem til introduktionen af Ny Løn fra 2000. Med sammenskrivningen af KL's og FKKA's områder i 1993 sker en harmonisering, fx så også skalatrin bruges for det tidligere FKKA. Og der sker en yderligere harmonisering med sammenskrivningen af de faglærtes og ufaglærtes overenskomster,

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for Specialarbejdere

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for specialarbejdere og faglærte gartnere, brolæggere m.fl., som er gennemført af henholdsvis 3F og KL og dækker perioden fra 1969 og indtil 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for specialarbejderes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Grundlønnen for specialarbejdere blev opgjort grundlæggende forskelligt i FKKA og resten af landet før 1993, idet der i FKKA blev aftalt en stigning i timelønnen, mens der på KL's område blev benyttet skalatrin.

Det er dog tydeligt, at det på begge områder løbende prioriteres at hæve grundlønnen og de anciennitetsbestemte skalatrin. Derudover hæves udvalgte arbejdsbestemte tillæg ved hver overenskomstfornyelse ligesom der kommer nye tillæg til. Satserne for udkald og rådighedsvagter forhøjes også ofte for at matche udviklingen i lønnen.

Løndannelsen sker derfor primært i grundløn og arbejdsbestemte tillæg i hele perioden fra 1973 og frem til introduktionen af Ny Løn fra 2000. Dog kommer pensionerne ind fra starten af 1990'er og vokser hurtigt. For de faglærte i KL var pensionsprocenten 12% i 1993, mens de andre grupper følger lidt efter.

Fra 1999 prioriteres også at nedbringe karensperioden fra de oprindelige 4 år (3 for faglærte) – først med en minipension, så man allerede efter 1 år kunne få en pension med en lavere pct. sats og senere med en generel nedsættelse af karensen, så den i dag er 5 måneder.

Specialarbejdere var i begyndelsen af den afdækkede periode primært en gruppe, som var timelønnede og som først efter en vis anciennitet opnåede visse rettigheder såsom aflønning efter skalatrin og opsigelsesvarsler. Der har i perioden været en bevægelse mod, at specialarbejderne opnåede disse rettigheder hurtigere og specialarbejderne fik efterhånden en mere funktionær-lignede status. Det har været en løbende forbedring, men markant står 1983, hvor begrebet månedslønnede introduceres og hvor månedslønnede får løn under sygdom i op til 3 måneder. For ufaglærte skulle man være ansat 7 år før man blev månedslønnet mod kun 2 år for faglærte. Perioden er løbende afkortet og i dag kan man ansættes direkte som månedslønnet, hvilket også er det mest gængse.

En anden markant forbedring kommer i 1986, hvor man overgår til funktionærlovens bestemmelser om opsigelse og særligt i 1999, hvor specialarbejdere i forbindelse med overgang til Ny Løn, optager store dele af funktionærloven.

Overgangen til Ny Løn er det mest markante skifte i løndannelsen. Grundlæggende tog man en række anciennitetstrin og alle de arbejdsbestemte tillæg og omlagde til

lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, dog med enkelte centrale bestemmelser bibeholdt. Da arbejdsbestemte tillæg og anciennitetstillæg udgjorde en ret stor del af lønnen, så udgør Lokal Løn i dag også en stor del af specialarbejdernes samlede løn sammenlignet med andre af 3F personalegrupper.

Lønrelationerne for gruppen er omtrent den samme i dag som da Ny Løn blev indført – midlerne der har været til rådighed i overenskomstforhandlingerne, er i store træk blevet fordelt jævnt ud på grundlønnen for både faglærte og ufaglærte.

Derudover er prioriteret, at pensionskarensen er blevet reduceret markant fra 3 år til i dag 5 måneder, hvilket jo særligt har gavnet nye ansatte på overenskomsten.

En del af lønnen ligger i aftalen om "Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt", for det arbejde, som ligger uden for specialarbejdernes normale arbejdstid (forskudt tid) eller i holddrift eller rådighedsvagt. Generelt er aftalen reguleret opad med det pct. regulering som er afsat til organisationsforhandlingerne. Der er i perioden ikke prioriteret midler derudover til aftalen ligesom særydelserne i aftalen ikke er pensionsgivende. Arbejdstiden er almindeligvis i dagvagt, men en ikke uvæsentlig del af specialarbejderne arbejder i forskudt tid, weekender og helligdage, hvor der skal være adgang for borgere på genbrugspladser mv. og på de kommunale forsyningsværker.

**2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken**

1972 bliver Dansk Gartnerforbund optaget i DASF, der i 1974 bliver SiD. Dermed kommer gartnerarbejde med på specialarbejdernes område og overenskomsterne finder en form, der i store træk forbliver uændret helt frem til Ny Løn i 2000.

Ny Løn introduceres 2000 på hele det offentlige arbejdsmarked og ændrer jo grundlæggende ved aflønningen. For specialarbejdere og faglærte betyder det, at de centralt aftalte arbejdsbestemte tillæg bortfalder og skalatrinene forsvinder og alle de midler omlægges til lokale forhandlinger – dog med visse centralt bestemte bindinger ligesom de ufaglærte beholder en garantiløn efter 1 og 4 år.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet [personalegruppen indsættes] løn- og ansættelsesvilkår**

Der er i gennemgangen ikke angivet nogle toneangivende krav, fordi det ikke i kildematerialet har været muligt at identificere konkrete toneangivende krav.

Der kan dog overordnet godt udledes nogle få tendenser om krav. Generelt kan de aftalte prioriteringer jo også fortælle, at grundløn i hele perioden har været et væsentligt krav, at mere trygge ansættelsesvilkår har været prioriteret fra 1980'erne og at pension fra 1990 og frem har været et vigtigt krav. Bag de krav, som nu er blevet til aftaler fordi der har været en enighed, så har der jo også været en lang række andre krav – både ændringer i materielle og immaterielle rettigheder. Overenskomster regulerer mange forhold og derfor er kravene også mangeartede.

| Faglærte Specialarbejdere KL (OK 40.01) | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundlæn/basislæn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 28 + 825kr | 14,86 pct + 5 mdr. karens | | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler 0,50 pct. | | |
| 2021 Øvrige | | | Løntrin 22 + 825kr | | | | | |
| 2018 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 27 + 3160kr | 14,76 pct + 7mdr karens | | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler 0,35 pct. | Der indføres pension til elever som er fyldt 21 år og pensionskarens nedsættes for elever fra 12 mdr til 7 mdr. | |
| 2018 Øvrige | | | Løntrin 21 + 3160kr | | | | | |
| 2015 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 27 + 2560 kr. | 14,66 pct + 8 mdr. karens | | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler | | |
| 2015 Øvrige | | | Løntrin 21 + 2560 kr. | | | | | |
| 2013 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 27 + 1900 kr. | 14,55 pct + 9 mdr. karens<br>Minipension afskaffes | | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler | | |
| 2013 Øvrige | | | Løntrin 21 + 1900 kr. | | | | | |
| 2011 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 27 + 1470 kr. | 14,55 pct. + 3 års karens<br>Minipension: 13 pct + 9 mdr. karens | | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler 0.30 pct. | | |
| 2011 Øvrige | | | Løntrin 21 + 1470 kr. | | | | | |
| 2008 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 27 + 850 kr. | 14,55 pct. + 3 års karens (nu fra 21 år)<br>Minipension: 12,50 pct. + 12 mdr. karens | | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler 4.5 pct. | Der afsættes 1,25 pct til lokalløndannelse | |
| 2008 Øvrige | | | Løntrin 21 + 850 kr. | | | | | |
| 2005 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 25 | 14,55 pct. + 3 års karens<br>Minipension: 12,50 pct. + 12 mdr. karens | | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler. | | |
| 2005 Øvrige | | | Løntrin 19 | | | | | |
| 2002 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 24 | 14,30 pct. + 3 års karens<br>Minipension: 7,69 pct. + 12 mdr. karens | | | | Bemærk at pensionen 'nettoficeres' i 2002, hvor man ikke direkte kan sammenligne pension fra 2002 og frem med den før 2002<br>Overgangstillæg som del af overgangen til Ny Løn |
| 2002 Øvrige | | | Løntrin 18 | | | | | |
| 1999 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 24 | 13,2 pct. + 3 års karens<br>Minipension: 2,4 pct. + 12 mdr. karens | | | Med virkning fra 1. juni 2000 overgår specialarbejdere til Ny Løn. Lønnen består herefter af 4 elementer: Grundløn, funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatlønn<br>Dertil kommer, at funktionærlovens bestemmelser indføres ved ansættelsens start i relevant omfang. | Der indføres minipension - altså en pension man får ret til hurtigere, men til gengæld med en mindre pension-pct. |
| 1999 Øvrige | | | Løntrin 18 | | | | | |
| 1997 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 24 | 12 pct. + 3 års karens | Løntrin 25+925 kr. efter 2 år<br>Løntrin 26+2145 kr. efter 4 år<br>Løntrin 28+2145 kr. efter 6 år | | | |
| 1997 Øvrige | | | Løntrin 16 | | Løntrin 17+1245 kr. efter 2 år<br>Løntrin 18+1245 kr. efter 4 år<br>Løntrin 19+2145 kr. efter 6 år<br>Løntrin 21+2145 kr. efter 8 år<br>Løntrin 23+2145 kr. efter 10 år<br>Løntrin 25+2145 kr. efter 12 år | | | |
| 1995 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 24 | 12 pct. + 3 års karens | Løntrin 25 efter 2 år<br>Løntrin 26 efter 4 år<br>Løntrin 28 efter 6 år | | Ophævelse af skurpengebestemmelser og en række FIKKA tillæg | |
| 1995 Øvrige | | | Løntrin 16 | | Løntrin 17 efter 2 år<br>Løntrin 18 efter 4 år<br>Løntrin 19 efter 6 år<br>Løntrin 21 efter 8 år<br>Løntrin 23 efter 10 år<br>Løntrin 25 efter 12 år | | | Gartnere, brolæggere, dyre- og skovbrugere samt murere overføres fra håndværker til specialarbejderoverenskomsten. Restpulje fra OK93 på 0,511 mio kr. |
| 1993 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 23 | 4,8 pct. + 4 års karens<br>Stiger i perioden til først 6 pct. og só 7,2 pct. | Løntrin 24 efter 2 år<br>Løntrin 25 efter 4 år<br>Løntrin 26 efter 6 år | | | Overenskomst for gartnere i FIKKA er sammenskrevetmed håndværker-OK i FIKKA og OK for gartnere, brolæggere mm i KL. Der er særtillæg om gartnere i FIKKA<br>Da der er tale om sammenskrivning er omfanget af ændringer stort og ikke gengivet. Kun hovedtræk er med |
| 1993 Øvrige | | | Løntrin 16 | 12 pct. + 3 års karens | Løntrin 17 efter 2 år<br>Løntrin 18 efter 4 år<br>Løntrin 19 efter 6 år<br>Løntrin 20 efter 8 år<br>Løntrin 22 efter 10 år<br>Lønrtin 24 efter 12 år | | | |
| 1991 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn: 101,86 kr. | 4,8 pct. + 4 års karens | Anciennitetstillæg:<br>60 øre i timen efter 2 år<br>95 øre i timen efter 4 år<br>145 øre i timen efter 6 år | Forhøjelse af satser for forskudt tid og overarbejde | Forhøjelse af en række tillæg, fx smudstillæg, holdformand, skurpenge og befording. | Pension indføres i perioden ml. OK89 og OK91. Pensionen som indføres gælder for gartnere, der:<br>1) er fyldt 25 år<br>2) har mindst 3 års (amts)kommunal beskæftigelse (4 år i FIKKA)<br>3) Er beskæftiget gennemsnitligt mindst 15 timer pr. uge<br>1,25% af pensionen er egetbidrag og 2,4% er arbejdgiverbidrag. Forhøjes allerede igen ved OK91 til det som står under pension |
| 1991 Øvrige | | | Løntrin 16 | 4,8 pct. + 3 års karens | Løntrin 17 efter 2 år<br>Løntrin 18 efter 4 år<br>Løntrin 19 efter 6 år<br>Lønrtin 20 efter 8 år<br>Lønrtin 21 efter 10 år<br>Lønrtin 23 efter 12 år | | | |
| 1989 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 95,50 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>40 øre i timen efter 2 år<br>80 øre i timen efter 4 år<br>130 øre i timen efter 6 år | | | |
| 1989 Øvrige | | | Lønrtin 16 | | Lønrtin 17 efter 2 år<br>Lønrtin 18 efter 4 år<br>Lønrtin 19 efter 6 år<br>Lønrtin 20 efter 8 år<br>Lønrtin 21 efter 10 år<br>Lønrtin 23 efter 12 år | Tillæg for forekommede arbejde opherer<br><br>Tillæg for holdleder og udkald forhøjes | Man opnår status som månedslønnet efter 52 ugers beskæftigelse.<br><br>Timelønnede får opsigelsesvarsel på 7 dage efter 13 ugers beskæftigelse.<br><br>Der oprettes afsikedigelsesnævn for månedslønnede | Den ugentlige arbejdstid nedsættes til 37 timer pr. uge fra 1. sept. 1990 |
| 1987 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 87,03 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>20 øre i timen efter 2 år<br>40 øre i timen efter 4 år<br>80 øre i timen efter 6 år<br>130 øre i timen efter 8 år | | | Den ugentlige arbejdstid er 39 timer og nedsættes til 38 timer pr. uge fra 1. sept. 1988 |
| 1987 Øvrige | | | Lønrtin 15 | | Lønrtin 16 efter 2 år<br>Lønrtin 17 efter 4 år<br>Lønrtin 18 efter 6 år<br>Lønrtin 19 efter 8 år<br>Lønrtin 20 efter 10 år<br>Lønrtin 21 efter 12 år | Arbejdsbestemte tillæg erstattes af "generelt tillæg" på 50 kr. for månedslønnede | Barns 1.sygedag med løn gøres permanent<br>Pr. 1. april 1988 overgår månedslønnede faglærte til funktionærlovens bestemmelser om opsigelse | |
| 1985 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 77,18 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>20 øre i timen efter 2 år<br>40 øre i timen efter 4 år<br>80 øre i timen efter 6 år<br>130 øre i timen efter 8 år | Tillæg for overarbejde forhøjes. | Udvidelse af sygelønsretten fra 13 til 26 uger<br>Forhøjelse af tillæg for arbejde med fx skylift, kædessav, sprøjtning og grandækning | |
| 1985 Øvrige | | | Lønrtin 15 | | Lønrtin 16 efter 2 år<br>Lønrtin 17 efter 4 år<br>Lønrtin 18 efter 6 år<br>Lønrtin 19 efter 8 år<br>Lønrtin 20 efter 10 år<br>Lønrtin 21 efter 12 år | Forhøjelse af satser for udkald og rådighed | Timelønnede omfattes af Søgnehelligdagsbetaling<br><br>Forhøjelse af en række tillæg, fx benyttelse af egen cykel og ledelse af arbejdshold. Nye tillæg for skylift og 2-hjulet traktor indføres. | |
| 1983 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn i kr.<br>Pr. 1. april 1983: 71,36<br>Pr. 1. okt. 1983: 72,47<br>Pr. 1. april 1984: 73,68<br>Pr. 1. okt. 1984: 74,88 | | Anciennitetstillæg:<br>20 øre i timen efter 2 år<br>40 øre i timen efter 4 år<br>80 øre i timen efter 6 år<br>130 øre i timen efter 8 år | Forhøjelse af tillæg for arbejde i forskudt tid, lørdag- søndagsbetaling, rådighedsvagt og overarbejde | Forhøjelse af betaling af ydelse under sygdom til forskellen mellem fuld løn og dagpengeydelse (før 9/10 af fuld løn)<br>Forhøjelse af tillæg for arbejde med fx skylift, kædessav, sprøjtning og grandækning<br>Forlængelse af opsigelsesvarsler | Takstregulering afløses af "Aftale om tilpasningsklausul" (Det vi kender som Reguleringsordningen i dag) |
| 1983 Øvrige | | | Lønrtin 15 | | Lønrtin 16 efter 2 år<br>Lønrtin 17 efter 4 år<br>Lønrtin 18 efter 6 år<br>Lønrtin 19 efter 8 år<br>Tillæg på 1605 kr. årligt efter 10 år<br>(Tillægget reguleres løbende op) | Forhøjelse af gældende tillæg samt nye tillæg for kontrol ved entreprenørarbejde og vareleverancer samt forhøjede satser for manglende varsler af overarbejde og udkald<br><br>Ferlegodtgørelse på 1¼ pct. | Opsigelsesvarsel for månedslønnede bliver 3 mdr for kommunen og 1 måned for den faglærte | |
| 1981 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 60,01 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>20 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>100 øre i timen efter 10 år<br>130 øre i timen efter 12 år | Forhøjelse af tillæg for arbejde i forskudt tid, lørdag- søndagsbetaling, rådighedsvagt og overarbejde<br>Forhøjelse af tillæg for arbejde med fx skylift, kædessav, sprøjtning og grandækning | | Timelønnen er inklusiv dyrtidsregulering og takstregulering |
| 1981 Øvrige | | | Lønrtin 15 | | Lønrtin 16 efter 2 år<br>Lønrtin 17 efter 4 år<br>Lønrtin 18 efter 6 år<br>Lønrtin 19 efter 8 år<br>Tillæg på 1250 kr. årligt efter 10 år<br>(Tillægget reguleres løbende op) | | | |
| 1979 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 49,85 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>20 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>100 øre i timen efter 10 år<br>130 øre i timen efter 12 år | Forhøjelse af satser for udkald, rådighedsvagt og overarbejde | Forhøjelse af arbejdsbestemte tillæg, fx for arbejde med skylift, fliseskærer og sprøjtegift. | |
| 1979 Øvrige | | | Lønrtin 14 | | Lønrtin 15 efter 2 år<br>Lønrtin 16 efter 4 år<br>Lønrtin 17 efter 6 år<br>Lønrtin 18 efter 8 år<br>Lønrtin 19 efter 10 år | Forhøjelse af satser for udkald | Ret til kvotaugeløn efter 26 ugers uafbrudt beskæftigelse eller 40 ugers sammenlagt beskæftigelse<br>Forhøjelse af afstandstillæg | |
| 1977 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn i kr.<br>Pr. 1. april 1977: 41,68<br>Pr. 1. sept. 1977: 42,38<br>Pr. 1. marts 1978: 43,08<br>Pr. 1. sept. 1978: 43,78 | | Anciennitetstillæg:<br>20 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>100 øre i timen efter 10 år<br>130 øre i timen efter 12 år | | Forhøjelse af af de fleste satser og tillæg | |
| 1977 Øvrige | | | Lønrtin 14 | | Lønrtin 15 efter 2 år<br>Lønrtin 16 efter 4 år<br>Lønrtin 17 efter 6 år<br>Lønrtin 18 efter 8 år<br>Lønrtin 19 efter 10 år | | Ret til kvotaugeløn efter 26 ugers uafbrudt beskæftigelse eller 60 ugers sammenlagt beskæftigelse<br>Forhøjelse af afstandstillæg<br>Reglen for tillidsvælgte tilføjes overenskomsten<br>Regler om udkald til sennydning er tilføjet | |
| 1975 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn i kr.<br>Pr. 1. april 1975: 33,11<br>Pr. 1. sept. 1975: 33,41<br>Pr. 1. marts 1976: 33,81<br>Pr. 1. sept. 1976: 34,21 | | Anciennitetstillæg:<br>20 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>100 øre i timen efter 10 år<br>130 øre i timen efter 12 år | | Forhøjelse af af de fleste satser og tillæg | |
| 1975 Øvrige | | | Lønrtin 14 | | Lønrtin 15 efter 2 år<br>Lønrtin 16 efter 4 år<br>Lønrtin 17 efter 6 år<br>Lønrtin 18 efter 8 år<br>Lønrtin 19 efter 10 år | | Ret til kvotaugeløn efter 26 ugers uafbrudt beskæftigelse eller 60 ugers sammenlagt beskæftigelse | |
| 1973 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn i kr.<br>Pr. 1. april 1973: 22,04<br>Pr. 1. sept. 1973: 22,44<br>Pr. 1. marts 1974: 22,89<br>Pr. 1. sept. 1974: 23,34<br>Pr. 1. dec. 1974: 24,09 (incl. kompensation for arbejdstidsnedsættelse) | | Anciennitetstillæg:<br>20 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>100 øre i timen efter 10 år | | Forhøjelse af af de fleste satser og tillæg | |
| 1973 Øvrige | | | Lønrtin 14 | | Lønrtin 15 efter 2 år<br>Lønrtin 16 efter 4 år<br>Lønrtin 17 efter 6 år<br>Lønrtin 18 efter 8 år<br>Lønrtin 19 efter 10 år | | | |
| 1971 FIKKA | Kunne ikke fremskaffes | | | | | | | |
| 1971 Øvrige | | | | | | | | |

Noter:
*Se vedlagte vejledning

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for Fængselsbetjente

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt aftalte prioriteringer og ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for fængselsbetjente, som er gennemført af henholdsvis Fængselsforbundet og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og som primært dækker perioden fra 2008-2021 grundet tilgængeligheden af kildematerialet.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Frem til slutningen af 2011 var fængselsbetjente omfattet af de gamle lønsystemer og var indplaceret i anciennitetsbaserede forløb i løngrupper og skalatrin. Derudover har der været omklassificeringer for hele eller dele af gruppen, som dog ikke fremgår af skemaet grundet kildetilgængelighed. Der har i perioden fra 2012 til 2022 været et enkelt år med organisationspuljer på statens område (2018).

På dele af det statslige område har Skatteministeriet uddelegeret forhandlingskompetencen, hvilke medfører, at overenskomstforhandlingerne vedrørende fængselsbetjente foregår i Justitsministeriets regi.

Kilderne er lokale overenskomstresultater og kravslister leveret af Fængselsforbundet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Justitsministeriet. Kildematerialet fra før 2008 har ikke kunne fremskaffes indenfor fristen, hvorfor der tages forbehold for oplysninger om udviklingen i fængselsbetjentenes lønvilkår før 2008.

## 2. Karakteristika for Fængselsbetjentes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Fængselsbetjente er ansat som tjenestemænd i staten efter tjenestemandsloven og har deraf ikke en overenskomst.

Fængselsbetjente er ansat med ansættelsesområdet Justitsministeriet med tilhørende institutioner.

Fængselsbetjente har frem til og med 2011 været ansat på de gamle lønsystemer som indebar et anciennitetsbestemt lønforløb med løngrupper og skalatrin uden mulighed for lokale lønforhandlinger. Med overgangen til Ny Løn i 2012 blev der aftalt et kortere lønforløb samt muligheden for lokal løndannelse.

Fængselsbetjente er omfattet af statens arbejdstidsaftale og følger de centralt fastsatte regler om arbejde på ubekvemme tidspunkter. Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet har derudover indgået en lokal arbejdstidsaftale med vejledende bestemmelser.

## 3. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev overgangen til Ny Løn aftalt. Overgangen til Ny Løn blev forhandlet ud fra en særlig afsat pulje, og selve overgangen blev effektueret pr. 1/1 2012.

## 4. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af aftalte prioritering og ændringer

Fængselsforbundet og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har i forbindelse med udfyldelse af skemaet holdt sig til de i Lønstrukturkomitéen fastlagte retningslinjer. Der er således beskrevet centralt aftalte forbedringer, som er relevant for personalegruppen.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for Fængselsbetjente

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for fængselsbetjente, som er gennemført af henholdsvis Fængselsforbundet og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og som primært dækker perioden fra 2008-2021 grundet tilgængeligheden af kildematerialet.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for fængselsbetjentes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Ved fængselsbetjentenes overgang til Ny Løn i 2012 blev der aftalt en forhøjelse af elevlønnen samt et kortere anciennitetsforløb for en fastansat fængselsbetjent. Slutlønstrinnet blev ved denne ændring også aftalt lavere. Derudover blev det muligt at supplere med lokal løndannelse til understøttelse af den fortsatte kompetenceudvikling, fastholdelse og rekruttering. Overgangen til Ny Løn indbefattede en garanti om lønstigning for samtlige ansatte, og finansieringen hertil kom fra en afsat pulje. Lønstigning til den enkelte fængselsbetjent på nær fængselsbetjentelever blev opnået ved tildeling af ikke pensionsgivende personlige tillæg. Fængselsbetjentelever fik en højere basisløn.

Siden fængselsbetjentene overgik til Ny Løn har der været afsat èn central statslig organisationspulje til fængselsbetjentene i 2018. Organisationspuljen blev brugt til erfaringstillæg til fængselsbetjente på sluttrin i løngruppe 2 og 3.

I forhold til særlige ydelser er udgangspunktet, at Fængselsforbundet ikke har aftaler, der adskiller sig fra de centrale aftaler. Aftalen om natpenge følges med meget små fortolkningsmæssige fravigelser. Fængselsbetjente er omfattet af tjenestemandspensionsloven, og seneste aftale om den pensionsmæssige indplacering af fængselsbetjente, der trådte i kraft pr. 1. januar 2012. Der er ikke sket ændringer i fængselsbetjentenes pensionsanciennitetsforløb siden overgangen til Ny Løn i 2012. Fængselsbetjente i løngruppe 2 og 3 følger pensionsskalatrinforløbet 23-31.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Overordnet er fængselsbetjentenes forhandlingshistorik næsten identisk med de centrale forhandlinger, som beskrevet i ovenstående. I forbindelse med overgangen til Ny løn blev lønsammensætningen ændret, bl.a. omfattende et kortere anciennitetsforløb samt introduktionen af lokal løndannelse.

Da fængselsbetjente er tjenestemandsansatte, følger deres pensionsvilkår tjenestemandspensionsloven, og den aftalte indplacering.

## 3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet fængselsbetjentenes løn- og ansættelsesvilkår

Fængselsforbundet har kun angivet specifikke krav under de toneangivende krav, mens Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har angivet generelle krav og specielle krav. Der har i perioden siden overgangen til Ny Løn været fremsat krav i forhold til de lokale overenskomstforhandlinger, men der har ikke været afsat organisationspuljer ved de centrale forhandlinger med undtagelse af en enkelt gang i 2018.

| Personalegruppe \| [xxxxx] | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Specifikke krav:<br>1) Forhøjelse af erfaringstillæg<br>2)Ny løngruppe 8<br>3) Forhøjelse af basislønntrinene | Generelle krav:<br>1. Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser<br>2. Udvikling af statens nye lønsystemer<br>3. Tidsbrændende seniorordninger<br>4. Et styrket lokalt samarbejde<br>5. Fælles indsats for kompetenceudvikling<br>6. Bedre rammer for Kompetencefonden<br>7. Styrket indsats for det gode arbejdsmiljø<br>8. Arbejdstid der understøtter fleksible arbejdspladser<br>9. Forenkling af statens gruppelivsordning | | | | Statens arbejdstidsaftale | | |
| 2018 | Specifikke krav<br>Basislønntrin 4 i løngruppe 2<br>Forhøjelse af basislønntrinene i 3, 5, 6 og 7<br>Tillægsmodel<br>Procedureaftale | Generelle krav:<br>1. Decentralisering af løndannelsen<br>2. Bedre rammer for nye lønsystemer<br>3. Enkle og fleksible arbejdstidsregler<br>4. Kompetencer og anvendelse af kompetencemidler til fremtidens arbejdsmarked<br>8. Ændring af aftale om senior- og fratrædelsesordninger<br>11. Håndtering af grænsedragninger<br>12. administrativ lettelse af HR funktioner<br>13. Øget mulighed for varsling af særlige feriedage | | | Organisationspulje: aftalt erfaringstillæg til fængselsbetjente i løngruppe 2 og 3 med mere end 16 års sammenlagt beskæftigelse på sluttrin.<br>6 måneder senere ændres aftalen, således at der ydes et erfaringstillæg til fængselsbetjente i løngruppe 2 og 3 med mere end 8 års sammenlagt beskæftigelse på sluttrin. | Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten | | Organisationspulje på 2.754.159 kr. |
| 2015 | Specifikke krav:<br>Basislønntrin 4 i løngruppe 2<br>Forhøjelse af basislønntrinene i løngruppe 3<br>Fastholdelse af tillægget fra overgangen til nyt lønsystem ved overgang fra løngruppe 2 til løngruppe 3 | Generelle krav:<br>1. Styrket indsats for tillid og samarbejde med henblik på at understøtte kvalitet og effektivitet i opgavevæsningen lokalt<br>2. Kompetenceudvikling med lokal effekt<br>5. Generel forhøjelse af ATP-sats<br>8. Øget mulighed for varsling af særlige feriedage<br>9. Opdatering og forenkling af aftalen om lønfradrag/-beregning for tjenestemænd<br>10. Revision af aftalen om lønanciennitet m.v. for tjenestemænd i staten | | | | Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten | | |
| 2013 | | Generelle krav:<br>3. Ændring af perioden for optjening af tillæg mv. for arbejde på ubekvemme tidspunkter.<br>4. Ændring af normperioden.<br>5. Afskaffelse af begrænsninger i forbindelse med ansættelse på plustid.<br>6. forenkling af samarbejdsaftalen.<br>7. fremrykning af ikrafttrædelsestidspunktet for forhøjelse/ophævelse af pligtig afgangsalder i forsvaret og kriminalforsorgen<br>8. Fremrykning af ikrafttrædelsestidspunktet for skærpelse af førtidspensionsfradraget.<br>9. Forhøjelse af ATP-sats F.<br>12. Øget fleksibilitet og forenkling af den lokale løndannelse.<br>13. Målrettet kompetenceudvikling. | | | | | |
| 2011 | | Generelle krav:<br>1. Øget og mere fleksibel arbejdstid<br>2. Styrket lokal løndannelse<br>3. Forhøjelse af pligtige afgangsaldre for tjenestemænd i politiet, forsvaret og kriminalforsorgen<br>4. Skærpelse af førtidspensionsfradraget i tjenestemandspensionen<br>7. Ændring af aftalen om lokalløn<br>9. Forenkling af lønanciennitetsaftalen for tjenestemænd.<br>10 Decentralisering af reglerne om funktionsvederlag<br>11. Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>13. Anvendelse af bonusmidler fra gruppelivsordningen<br>14. Forhøjelse af ATP-satsen på AC's og OAO's område<br>18. Ophævelse af reglerne om jubilæumsgratiale<br>19. Forenkling og decentralisering af reglerne om tjenestefrihed<br>20. Forenkling af de forpligtelser som samarejdsudvalgene er pålagt<br>21. Ajourføring af samarbejdsaftalen i henhold til gældende lovgivning<br>22. Videreførelse af aftalen om kompetenceudvikling uden særlige indsatsområder<br>23. videreførelse af Fonden til udvikling af statens arbejdspaldser med et klarere arbejdspladsfokus<br>24. Videreførelse og Kompetencefonden med færre lokale bindinger.<br>25. Justering af aftalen om Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)<br>26. Ændrede regler om fastsættelse af løn i fleksjob<br>28. Ændret grundbeløbsniveau<br><br>Uden for aftaleområde:<br>1. Ændring af reglerne om tjenestemænds delvise sygefravær | | pligtig afgangsalder fjernet, fortsat ret frem til 2019, højere fratræk ved tidlig pension | | Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten | | |
| 2008 | Specifikt krav:<br>Overgang til ny løn skal medføre lønløft til alle | Genrelle krav:<br>1. Mere fleksible arbejdstidsregler<br>3. Øget fleksibilitet i de nye lønsystemer og øget udbredelse<br>4. Ændringer i aftalerne om lokalløn og chefløn, herunder øget fleksibilitet<br>6. Styrket kompetenceudvikling<br>7. Justering af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>8. Skærpelse af førtidspensionsfradrag i tjenestemandspensioner<br>9. Hævelse af pligtige afgangsaldre for tjenestemænd i politiet, forsvaret og kriminalforsorgen<br>10. Ændring af ferieregelerne<br>15. Ajourføring af aftalen om ansættelsesområde for varigt ansatte tjenstemænd og tjenestemænd på prøve i staten, folkeskolen og folkekirken<br>16. Ændring af aftalen om suspension m.v. og ulovlig udebliivelse<br>17. Revision af ydelsessammensætning m.v. i supplerende pensionsordninger for tjenestemænd<br>18. Der afsættes midler af overenskomstrammen til finansiering af ATP-forhøjelse pr. 1. januar 2009<br>19. Der afsættes midler af overenskomstrammen til finansiering af hel eller delvis oprykning af grupper fra ATP-sats C til ATP-sats A.<br>20. Hidtige regler (skyggepensionsforløb) om pensionsforhold for tjenestemænd i åbne grupper, der er omfattet af nye lønsystemer, videreføres i overenskomstperioden, medmindre andet aftales.<br><br>Speciellekrav(uddrag):<br>14. Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd og tjenestemændlignende ansatte i Kriminalforsorgen under Kriminalforsorgsforeningens område af 24. juni 2003:<br>- 1. Øget fleksibilitet i de nye lønsystemer<br>- 1.a. Indførelse af fleksible regler for forhandling af lokale tillæg. | Nyt lønsystem (pr. 1. jan 2012), færre ancinnitetstrin og lokal lønforhandling | tjm pension (alle til skalatrin 31) | | | | Særlig pulje til at overføre statslige arbejdspladser til ny løn, selve aftalen om ny løn falder først på plads i 2011 og træder i kraft jan 2012 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2005 | | Generelle krav:<br>2. Forenkling af arbejdstidsreglerne<br>3. Indførelse/justering af nye lønsystemer<br>4. Revision af aftalerne om lokalløn og chefløn<br>5. Styrket kompetenceudviling<br>6. Ændring af ferieregleme<br>7. Ny aftale om trainee-job på særlige vilkår<br>8. Implemenering af EU-direktivet om information og høring af arbejdstagerne<br>10. Ændring af aftalen om senior- og fratrædelsespordninger<br>11. forenkling og modernisering af aftalen om tjeneste- og lejeboliger samt indarbejdelse af aftalen om fradrag for naturalydelser.<br>13. Ændring af lavere pligtige afgangsaldre for tjenestemænd<br>14. Justering af aftale om pensionsforhold for tjenestemandsgrupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer<br>15. Finansiering af ATP-forhøjelsen pr. 1. januar 2006 samt oprykning fra stats B til sats C eller A<br>16. Forhøjelse af bidraget til gruppelivsordningen.<br>17. Tekniske tilpasninger som konsekvens af kommunereformen<br>18. Sproglig modernisering og forenkling af overenskomster og aftaler<br><br>Uden for aftaleområdet:<br>1. Ændring af reglerne om tilskadekomstpension<br>2. Pensionsdækning under tjenestemænds fravær i henhold til servicelovens § 29 | | | | Cirkulære om natpenge for tjenestemænd i staten | | |
| 2002 | | Generelle krav:<br>1. Indførelse af permanente nye lønsystemer, revision af overgangsordningerne i visse allerede etablerede nye lønsystemer samt tilpasning af reglerne om sammenhængen mellem løn og pension i aftaler om nyt lønsystem for medarbejdere med ret til tjenestemandspension<br>2. Harmonisering og forenkling af arbejdstidsreglerne<br>4. Forenkling af aftalen om særlige feriefridage<br>5. Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>7. Revision af aftalen om etablering af Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)<br>8: Revision af aftalen om Udviklings- og Omstillingsfonden<br>9. Revision af aftalen om socialt kapitel<br>10. Revision af aftalen om lokal- og chefløn<br>13. Regelforenkling<br><br>Specielle krav:<br>1. Justering af aftalen om naturalydelser<br>2. Ophævelse af aftalen om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg.<br>4. Ændring af aftalen om boligbidrag for tjenesteboliger<br>5. Ændring af aftalen om løn under suspension mv. og ulovlig udeblivelse.<br>6. Ændring af aftalen om hjemtlytningstillæg<br>8. Ophævelse af aftalen om telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner<br><br>uden for aftaleområdet:<br>1. eventuelle lovgivningsmæssige konsekvenser af tilpasning af reglerne om sammenhængen mellem løn og pension i aftaler om nyt lønsystem for medarbejdere med ret til tjenestemandspension. | | | | | |
| 1999 | | Genrelle krav:<br>1. Lønreform for tjenestemands- og overenskomstgrupper, der ikke har indgået aftaler om nye lønsystemer<br>4. Ændring og forrenkling af arbejdstidsreglerne<br>5. Ændring af aftalen om pligtig afgangsalder<br>7. Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>9. Etablering af et center for kompetence- og kvalitetsudvikling, herunder justering af Udviklings- og Omstillingsfonden<br>10. Aftale om implementering af deltidsdirektivet<br>12. ophævelse af aftalen om effektivisering og udvikling<br><br>Specielle krav:<br>4. beregning af elevlønninger | | | | | | |
| 1997 | | Generelle krav:<br>1. Revision af lønsystemet<br>2. Forenkling af arbejdstidsreglerne<br>3. Udbygning af den statslige uddannelsesorlov med løn<br>4. Videreudbygning af de ikke fuldt udbyggede pensionsordninger<br>5. Videreudbygning af det sociale kapitel<br>6. Videreførelse af Omstillings- og Efteruddannelsesfonden<br>7. Gennemførelse af seniorpolitiske initiativer<br>9. Ændring af aftalen om tjenstemænds ansættelsesområder<br>10. Ændring af aftalerne om merudgiftsdækkende ydelser, tjnesteboligbidrag og naturalydelser<br>11. Ændring af aftaler mv. med hnblik på regelforenkling | | | | | | |
| 1995 | | Generelle krav:<br>1. Forenkling og harmonisering af overenskomst - og aftalesystemet<br>2. Revision af lønsystemet, herudner decentral løn<br>3. Videre- og efteruddannelse<br>4. Forsøg med udvidet ,medindflydelse og med arbejdsmiljø<br>5. Videreudbygning af de ikke fuldt udbyggede pensionsordninger<br>6. Opiæringsansættelse<br>7. Videreførelse af rammeaftalen om effektivisering og udvikling<br>8. Videreførelse af omstillings- og efteruddannelsesfonden<br>9. Modregning for evt. efterfølgende ATP-forhøjelse<br><br>Specielle krav:<br>2. Ny lønordning for førerne<br>3. Bortfald af reglerne om kostfradrag i aftale om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelser (§§ 2 og 5)<br>4. Afskaffelse af ret til særlig befordringsklasse under tjenestereise (§ 11, stk. 2 og 3 i tjenestereiseaftalen)<br>5. Ændring af aftale 2. november 1979 om boligtjenestetelefoner | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1993 | | Generelle krav:<br>1. Justering af lokal- og cheflønsordningen<br>2. Omlægning af anciennitetstorløb<br>3. Ændring af stedtillægsordningen<br>4. Sammenlægning af organisationsaftaler/overenskomster<br><br>7. Indførelse af indslusningsløn<br>8. Fleksible arbejdstidsregler<br>9. Generel deltidshjemmel<br>11. Bortfald af regler om betaling for funktion<br>12. Bestemmelser om forudlønning ændres, således at udbetaling af løn samt indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud<br>13.Opfølgning af finanslovsaftalens henstilling om øget efteruddannelsesaktivitet | | | | | | |
| 1991 | | Generelle krav:<br>1. justering af ministerieputjeordningen<br>2. Opfølgning af 1150-arbejdet<br>3. Nye klassificeringsregler for chefer og specialister<br>4. indførelse af ungdomsløn<br>8. Ændring af aftale af 15. august 1986 om godtgørelse for tjenestemænds deltagelse i rådighedstjeneste<br><br>Uden for aftaleområdet:<br>14. Ændring af tejnestemandsreglerne om forfremmelsesnævn<br>15. Udvidelse af tjenstemænds ret til fjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål i henhold til bekendtgørelse nr. 851 af 28. november 1986 | | | | | | |
| 1989 | | Generelle krav:<br>1. De bestående puljeordninger forenkles med virkning fra 1. april 1989.<br>2. Der ønskes optaget forhandlinger i aftaleperioden 1989/91 med henblik på realisering af målsætningerne i betænkning nr. 1150 (90'erne aftaler og overenskomster)<br>3. Forenkling af generelle regler om godtgørelse af tjenstlig påførte merudgifter med henblik på at indgå nye aftaler i perioden (tjenesterejser og eventuelt flyttegodtgørelse) | | | | | | |
| 1987 | | Generelle krav:<br>1. Ved fordeling af aftalte lønstigninger sikres bl.a.,<br>- At rekrutterings- og fastholdelsesproblemer for både grupper og enkeltstillinger kan løses ved central eller decentral aftale,<br>- at der for særlige stillinger kan aftales en individualiseret løn,<br>- at enkelte ministerier får mulighed for at honorere særlig indsats ved lokalt aftalte - varige eller tidsbestemte - personlige lønordninger, herunder engangsbeløb,<br>- at der for ministerier kan afsættes puljer til individuelle omklassificeringer m.v., og<br>- at uforudsete udgiftskrævende forslag i aftaleperioden kan gennemføres.<br><br>puljerne afsættes i videst muligt omfang til decentral anvendele.<br><br>Eksisterende puljebeløb opgøres, og der træffes aftale om anvendelsestidspunktet.<br><br>2. Der indgås rammeaftale om decentral udlodning af rationaliserings- og effektiviseringsoverskud med udgangspunkt i den skitse, der var fremlagt i lønformudvalgets underudvalg II.<br><br>3. Der indgås aftale om løn m.v. under suspension.<br><br>4. Den i medfør af §5 i aftale af 24/3 1983 om natpenge m.v. jfr. § 2 i lov nr. 297 af 4/6 1986, opretholdte dyretidsregulering af halve natpenge ophæves.<br><br>5. Ferieaftalen m/følgeskrivelse ændres/præciseres. Forslaget er overvejende af redaktionel karakter. Tilsvarende ændringer foretages i relevant omfang i feriereglerne for folkekirken.<br><br>6. Gældende aftaler i DSB, P&T og direktoratet for kriminalforsorgen om funktionsvederlag fra 1. dag ophæves. | | | | | | |
| 1985 | | Generelle krav:<br>1. Arbejdstidsregler og regler om godtgørelse for ubvem arbejdstid: Gældende regler revideres på grundlag af det i arbejdsgruppen om arbejdstidsregler m.v. drøftede udkast til aftale.<br><br>2. Lønanciennitet: Lønanciennitetsaftalen ændres, således at afgørelser i henhold til §§ 4 og 5 træffes uden forelæggelse for finansministeriet.<br><br>3. Lønudbetalingstidspunktet kan rykkes til den sidste dag i måneden, når tekniske og administrative hensyn tilsiger dte.<br><br>4. Ferie: Ferieaftalen, henholdsvis følgeskrivelsen, ændres suppleres således:<br>a) I § 1, stk. 3, ændrs "1 år" til "1 måned".<br>b) Efter § 7, stk. 4, tilføjes: "Særlig feriegodtgørelse, der er udbetalt en tjenestemand i fratrædelesåret forud for meddelelsen om afsked,bortfalder dog ikke".<br>c) Som ny § 9 indføføjes følgende:<br>"Feriemæssig stilling ved genindtræden efeter afsked. § 9. En tjenstemand, der genindtræder i tjenesten efter afskedigelse med ventepenge elelr rådighedsløn, optjener ret til ferie efter de i § 1 anførte bestememser. Stk. 2. En tjenestemand, der genindtræder i tjenesten efter afskedigelse begrundet i helbredsbetinget utjenstdygtighed, har i genindtrædelesåret ret til at holde ferie med løn i 2,5 arbejdsdag for hver måned, der resterer i kalenderåret. I det følgende år har tjenestemanden ret til at holde fuld ferie med løn."<br>d) Før 3. sidste afsnit i følgeskrivelsen indføjes følgende:<br>"Vedrørende godtgørelsen i henhold til § 3, stk. 3, for tjenestemænd, der aflønnes efter skalatrin 36 og højere, bemærkes, at denne beregnes efter den for tjenestemænd på skalatrin 35 fastsatte sats."<br>e) Før sidste afsnit i følgeskrivelsen indføjes følgende: "Til tjenestemænd, der afskediges med opsat pension, men hvor der ved fratrædelsen er rejst spørgsmål om tilliægggelse af | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1983 | | Generelle krav:<br>1. Der påbegyndes en forenkling af lønsystemet.<br><br>2. Bestemmelser, der hjemler dyrtidsregulering - bortset fra dyrtidsregulering af helt eller delvis omkostningsdækkende ydelser - og faktregulering for ansatte på Færøerne og ansatte i Grønland, der er omfatte af finansministerens forhandlingskompetence, ophæves med virkning fra og med de reguleringer, der udløses pr. 1. april 1983. Finansministeriet vil i tilfælde af enighed om forslaget være indstillet på anden måde at tilgodese særlige lønmæssige problemer for ansatte på Færøerne.<br><br>4. Aftalen om funktionsvederlag omredigeres i overensstemmelse med det mellem finansministeriet og Tjenestemændenes Fællesudvalg udfærdede udkast til "fortolkningscirkulære".<br><br>5. Der optages i lønjusteringsaftalen bestemmelse om forudløning af tjenstemænd, herunder tjenestemænd på prøve.<br><br>6. I tilfælde, hvor tjenestemanden er fraværende enkelte dage fra tjenesten under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag, foretages sådant fradrag med 1/2080 af årslønnen pr. fraværstime. Tilsvarende beregningsmåde anvendes i tilfælde, hvor der bliver tale om lønberegning for enkelte dage, f.eks. i relation til ferieaftalens § 7, stk. 2.<br><br>7. Reglen om tildeling af ferie til elever ændres således, at der ågså i det 2. år sker modregning af feriedage optjent uden for staten.<br><br>8. Gældende ordninger om ødetillæg tages op til overvejelse.<br><br>9. Aftalen af 27. april 1977 om de for statens tjenestemænd gældende regler for benyttelse af befordringsklasser m.v. på | | | | | | |
| 1981 | | SKM har ikke kravene fra denne OK- periode | | | | | | |
| 1979 | | SKM har ikke kravene fra denne OK- periode | | | | | | |
| 1977 | | SKM har ikke kravene fra denne OK- periode | | | | | | |
| 1976 | | SKM har ikke kravene fra denne OK- periode | | | | | | |
| 1971 | | SKM har ikke kravene fra denne OK- periode | | | | | | |
| 1969 | | SKM har ikke kravene fra denne OK- periode | | | | | | |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | SKM har ikke kravene fra denne OK- periode | | | | | | |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for gymnasielærere

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for gymnasielærere, som er gennemført af henholdsvis Akademikerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Redegørelsen baserer sig på de relevante statslige overenskomster fra perioden samt underskrevne resultatpapirer, hvor sådanne har været tilgængelige. Redegørelsen baserer sig udelukkende på de overenskomster, som er forhandlet af GL. Det vil sige, at den for perioden 2005 og frem koncentrerer sig om gymnasieskoler mv., der er dækket af overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Alle identificérbare ændringer i grundløn, tillæg eller pensionsindbetalinger er opført i skemaet udover de generelle lønreguleringer, som aftalt i AC-forliget. I perioden før 1989 forhandledes de akademiske overenskomster typisk efter indgåelsen af et resultat på TFU-området, og resultatet indeholdt således en oversættelse af den økonomiske ramme på tjenestemandsområdet til de akademiske overenskomster. Der kan derfor ikke for perioden før 1989 skelnes imellem de dele af resultatet, som måtte være udtryk for noget, som tilsvarer de generelle lønstigninger i perioden, og de dele af resultatet, som måtte være udmøntninger af særlige puljer til organisationerne. Ændringer i bestemmelser om tilrettelæggelse og opgørelse af arbejdstid er også opført i skemaet. Endelig er bestemmelser vedrørende diverse typer af pædagogikumstillinger også opført.

## 3. Karakteristika for gymnasielærernes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Overenskomsten for gymnasielærere er i udgangspunktet en uddannelsesoverenskomst, der dækker personale med de uddannelser, der optræder i overenskomstens uddannelsesbilag, som ansættes til undervisning i gymnasieskolerne mv. Overenskomsten indeholder dog en opsamlingsbestemmelse, så den også dækker gymnasielærere med anden uddannelse, men disse udgør et fåtal. Gymnasielærerne har ligesom de øvrige offentligt ansatte akademikergrupper et basislønforløb. Derudover er gruppen omfattet af reglerne om lokal løndannelse. Herudover knytter sig til stillingen et anciennitetsbaseret adjunkt-/lektortillæg, ligesom der findes andre centralt aftalte tillæg for forskellige funktioner.

## 4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter

Ved strukturreformen i 2005 blev gymnasierne med en enkelt undtagelse overført til at henhøre til det statslige overenskomstområde. I de foregående tyve år havde langt de fleste gymnasier været under amtsligt ejerskab, og således hørt til Amtsrådsforeningens overenskomstområde, mens det lille antal private gymnasier overenskomstmæssigt hørte under det statslige overenskomstområde. Før 1984 eksisterede både statslige, amtslige og private gymnasier. I hele perioden har aftaleforholdene så vidt muligt fulgt en parallel udvikling. For nemheds skyld tager opgørelserne udgangspunkt i aftalerne på det statslige overenskomstområde, da disse har kunnet følges for hele perioden.

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for gymnasielærere

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for gymnasielærere, som er gennemført af henholdsvis Akademikerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for gymnasielærernes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Gymnasielærernes lønninger har generelt fulgt den samme udvikling som akademikergruppernes. Således havde gymnasielærerne ved periodens begyndelse et lønforløb, der strakte sig over 21 år, mens dette efter overgangen til ny løn er erstattet af et femårigt lønforløb, der starter og slutter samme sted som den statslige akademikeroverenskomst. Derudover knytter der sig et adjunkt-/lektortillæg med et syvårigt anciennitetsforløb til ansættelsen. Gymnasielærerne har ligesom de øvrige offentligt ansatte akademikergrupper et basislønforløb, som suppleres af lokal løndannelse. Ud over lønninger har navnlig arbejdstidsregler og i denne forbindelse sammenhængen mellem arbejdstid og løn været et fast tilbagevendende forhandlingsemne for gymnasielærere, som det har været på hele undervisningsområdet i perioden.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Over hele perioden har der, foruden fokus på forskellige måder at introducere og oplære nye gymnasielærere gennem forskellige typer af pædagogikumsregler, navnlig været fokus på at håndtere de særlige vilkår, der knytter sig til arbejdstiden for undervisergrupper. Underviserarbejdstid er karakteriseret ved, at undervisningen typisk er fast skemalagt mens øvrige opgaver typisk ikke er skemalagte på samme vis.

I periodens begyndelse håndterede man dette aftaleteknisk ved, at gymnasielærere var forpligtet til at yde et vist antal årlige undervisningstimer, og den enkelte underviser selv formodedes at udfylde et fuldtidsårsværk med de øvrige til stillingen knyttede opgaver. Dette afløstes af et såkaldt akkordsystem, hvor man havde defineret årsnormen som 1680 timers effektiv arbejdstid, og hvor der til undervisningen var knyttet en forudsætning om en specifik forberedelsestid per time, ligesom der til øvrige funktioner eller opgaver var knyttet centralt aftalte timeakkorder. Efter årtusindskiftet blev en del af de centralt fastsatte regler erstattet af en forudsætning om, at disse skulle forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads, ligesom visse af de centrale timeakkorder blev aftalt erstattet med centralt aftalte funktionstillæg i stedet. Ved OK13 blev aftalt en ny model, hvor alle akkorder bortfaldt, og gymnasielærere overgik til et arbejdstidssystem, der indholdsmæssigt svarer til øvrigt personale, dog med en årsnorm for opgørelse af arbejdstiden, samt krav om at den enkelte arbejdsplads etablerer et system til løbende registrering af arbejdstiden.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet gymnasielærernes løn- og ansættelsesvilkår**

Der ses ikke at have været fremført krav fra hverken GL eller den statslige arbejdsgiver om, at gymnasielærere skulle have en lønudvikling, som adskilte sig fra den øvrige akademikergruppe. Til gengæld har arbejdstidsreglerne som nævnt været genstand for toneangivende krav fra begge sider igennem tiden.

| Personalegruppe \| [Gymnasielærere, PKAT 0088] | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Styrke et forpligtende lokalt samarbejde om lærernes arbejdstid, herunder sikre:<br>a) Åbenhed i og indflydelse på planlægningen<br>b) Sikring af jævn arbejdsbelastning<br><br>Forbedrede vilkår for deltidsansatte<br><br>Mere tryghed i ansættelsen<br><br>Styrke den lokale løndannelse<br>- kravet skal sikre indførelse af konkrete mekanismer til sikring af den lokale løndannelse<br><br>Videreførelse af reguleringsordningen<br><br>Procentuelle lønforbedringer | **Generelle krav:**<br>1. Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser.<br>2. Udvikling af statens nye lønsystemer<br>3. Tidssvarende seniorordninger<br>4. Et styrket lokalt samarbejde<br>5. Fælles indsats for kompetenceudvikling<br>6. Bedre rammer for Kompetencefonden<br>7. Styrket indsats for det gode arbejdsmiljø<br>8. Arbejdstid der understøtter fleksible arbejdspladser<br>13. Sammenlægning af overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. med overenskomst for akademikere i staten.<br>**Specielle krav:**<br>17. Omlægning af tillægsstrukturen<br>18. Ophævelse af overenskomstens §4 om tidsbegrænset ansættelse | | | | | Aftalte tiltag vedr. åbenhed og transparens samt jævn arbejdstidsbelastning. | |
| 2018 | 1. Åbenhed i og indflydelse på planlægningen<br>2. Præcisering af bestemmelserne om merarbejde<br>3. Jævn arbejdsbelastning<br>4. Mindre rådighed for deltidsansatte<br>5. Mere tryghed i ansættelsesforholdet<br>6. Bedre TR-regler<br>7. Bedre rammer for SU-samarbejdet<br>8. Procentuelle lønforbedringer<br>9. Forhøjelse af pensionsprocenten<br>10. Reguleringsordningen videreføres<br>11. Forbedring af den lokale løndannelse<br>12. Seniordage<br>13. Lønforbedringer på sluttrin<br>14. Forhøjelse af adjunkt-/lektortillægget<br>15. Fagtillæg på erhvervsgymnasier<br>16. Forskudttidstillæg på VUC<br>17. Tillæg for arbejde på flere geografiske arbejdssteder<br>2) Øget kompensation for aften og natarbejde | **Generelle krav:**<br>1. Decentralisering af løndannelsen<br>2. Bedre rammer for nye lønsystemer<br>3. Enkle og fleksible arbejdstidsregler<br>4. Kompetencer og anvendelse af kompetencemidler til fremtidens arbejdsmarked<br>5. Nyt ansættelsesgrundlag for ledere ved en række undervisnings- og uddannelsesinstitutioner<br>7. Ændring af aftale om åremålsansatte<br>8. Ændring af aftale om senior- og fratrædelsesordninger<br>9. Forhøjelse af ATP-bidraget fra sats F til sats A<br>11. Håndtering af grænsedragninger<br>12. Administrativ lettelse af HR funktioner<br>13. Øget mulighed for varsling af særlige feriedage<br>15. Sammenlægning af overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. med overenskomst for akademikere i staten<br>**Specielle krav:**<br>21. Modernisering af tillægsstruktur<br>22. Ophævelse af overenskomstens §4 om tidsbegrænset ansættelse | | Forhøjelse af ATP-bidrag til sats A | | | | |
| 2015 | Generelle lønstigninger<br>Reguleringsordning som nu<br>Bedre TR vilkår<br>Forbedrede SU regler<br>Indflydelse på APV<br>Specielle krav:<br>Mere indflydelse på ferieplanlægningen<br>Højere pensionsprocent<br>Øremærket barsel til mænd | **Generelle krav:**<br>1. Styrket indsats for tillid og samarbejde med henblik på at understøtte kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen lokalt<br>2. Kompetenceudvikling med lokal effekt<br>3. Justering af principper for fratrædelsesbeløb til åremålsansatte<br>5. Finansiering af forhøjelsen af ATP-bidraget pr. 1. januar 2016<br>6. Forhøjelse af ATP-sats F til sats A<br>7. Ændring af forhandlingsprocedure ved afsked/bortvisning af overenskomstansatte<br>8. Øget mulighed for varsling af særlige feriedage<br>**Specielle krav:**<br>18. Indførelse af fleksible regler for forhandling af lokale tillæg<br>19. Modernisering af tillægsstruktur<br>20. Ophævelse af overenskomstens §4 om tidsbegrænset ansættelse | | | | | Under OK15 blev følgende partsprojekter aftalt:<br>Dialog og samarbejde på de gymnasiale arbejdspladser og dialogmøder om tidsregistrering | |
| 2013 | 1. Lønkrav<br>Generelle procentuelle lønstigninger<br>Bevarelse af reguleringsordningen<br>Forbedringer på lønskalaen<br>Bortfald af stillingsgruppe 2 for pædagogiske ledere<br>Forhøjelse af tillæg og pensionsdækning tillæg<br>Forhøjelse af pensionsprocenten<br>Bedre lokale forhandlings- og procedureregler<br>2. Krav med sigte på attraktive arbejdspladser<br>- jævn arbejdsbelastning, herunder bedre planlægning og fordeling<br>- tryghed, præcisering af retten til udviklingssamtaler, krav om lønsamtaler, krav om udarbejdelse af en handlingsplan ved stress<br>3. TR- og SU-reglerne, Orlov/barsel, Kompetenceudvikling og efteruddannelse, Forbeholdskrav | **Generelle krav:**<br>3. Ændring af perioden for optjening af tillæg mv. for arbejde på ubekvemme tidspunkter<br>4. Afskaffelse af begrænsinger i forbindelse med ansættelse på plustid.<br>5. Forenkling af samarbejdsaftalen<br>6. Forhøjelse af ATP-sats F<br>7. Ændringer i ydelsessammensætningsaftalen (depotsikring og delpension)<br>9. Øget fleksibilitet og forenkling af den lokale løndannelse.<br>10. Målrettet kompetenceudvikling<br>13. Ændring af forhandlingsprocedure ved afsked/bortvisning<br>**Specielle krav:**<br>30. Ophævelse af overenskomstens §4 om tidsbegrænset ansættelse<br>31. Afskaffelse af centralt aftalte tillæg i | | Tillægsændringen betød, at en større del af den samlede løn (i størrelsesordenen 50.000 kr. for de fleste lærere) blev pensionsgivende. | Tillægsstrukturen ændres, der indføres et adjunkt/lektor-tillæg på 38.000/50.000/72.500 kr. årligt i grundbeløb niveau 31. marts 2012. Tillægget på 72.500 ydes efter 6 års undervisning på gymnasialt eller højere niveau. Samtidig bortfaldt de hidtidige undervisningstillæg, 17-års-tillæg(personlige ordninger) og VUC-tillæg. | Overtidsregler ændredes til merarbejdsregler. De hidtidige regler om aften- og weekendtillæg bortfaldt | Arbejdstidssystemet blev ændret.<br>Arbejdstidssystemet ændredes således, at det hidtidige system med tidsakkorder bortfaldt, og blev erstattet af et arbejdstidssystem hvor arbejdstidsopgørelsen består af summen af den faktiske registrerede daglige arbejdstid.<br>Arbejdsgivers mulighed for at overføre eventuel undertid fra en normperiode til den næste bortfaldt.<br>Retten til aldersreduktion fra det fyldte 60. år bortfaldt for ansatte som var yngre end 58 år. | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2011 | I. Generelle krav<br>1. Centralt aftalt procentuel forhøjelse af skala og tillæg<br>2. Forbedring af regler for de lokale lønforhandlinger<br>3. Højere begyndelsesløn<br>4. Fuld løn under ferie for nyansatte<br>5. Fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelse, svarende til 1 måneds løn pr. ansættelsesår<br>6. Ret til orlov efter en vis ansættelseslængde<br>7. Længere barselsorlov med løn til fædre<br>8. Udvidelse af omsorgsdagene til også at omfatte pasning af ældre og børn op til 12 år<br>9. Forbedrede regler for TR | **Generelle krav:**<br>1. Øget og mere fleksibel arbejdstid<br>2. Styrket lokal løndannelse<br>3. Permanentgørelse og forenkling af fleksible regler for forhandling af lokale tillæg<br>4. AC-området omfattes af Rammeaftalen om nye lønsystemer i staten<br>6. Ændring af cheflønsaftalen<br>7. Ændring af aftalen om lokalløn<br>8. Ændring af åremålsaftalen<br>9. Decentralisering af reglerne om funktionsvederlag<br>10. Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>11. Forhøjelse af ATP-satsen på AC's område<br>12. Tilpasning af aftale om ydelsessammensætning mv. i bidragsdefinerede pensionsordninger<br>13. Ændring af forhandlingsprocedure ved afsked/bortvisning af overenskomstansatte<br>14. Ophævelse af reglerne om jubilæumsgratiale<br>15. Forenkling og decentralisering af reglerne om tjenestefrihed<br>16. Forenkling af de forpligtelser som samarbejdsudvalgene er pålagt<br>17. Ajourføring af samarbejdsaftalen i | | | Der indførtes fagtillæg for undervisningen i visse fag - finansieret ved afkøb af arbejdstid for samme fag | | | |
| 2008 | 1. Sikring af reallønnen gennem de centralt aftalte procentuelle forhøjel-ser af skala og tillæg<br>2. Størst mulige centrale lønstigninger<br>3. Forbedret reguleringsordning<br>4. Udvidet og obligatorisk barselsorlov til mænd<br>5. Bedre forhold for TR1. Forhøjelse af skalalønnen<br>2. Forbedrede løn- og anciennitetsforhold for ansatte i uddannelsesstil-ling<br>3. Forhøjelse af pædagogikumtillægget<br>4. Undervisningstillæg til lærere uden pædagogikum<br>5. Forhøjelse af tillægget til kostinspektor med 53.000 kr./17.300 kr. (grundbeløb) for kostinspektor hhv. med og uden tjenestebolig<br>6. Tillæg for skæv arbejdsbelastning.<br>7. Tillæg til studievejledere<br>8. Gradvis udbygning af pensionsdækningen af de centralt aftalte tillæg<br>9. Forhøjelse af pensionsprocenten til niveauet på det øvrige AC-område<br>10. Betaling ved mere end 28 i klassen/på holdet | **Generelle krav:**<br>1. Mere fleksible arbejdstidsregler<br>2. Ændring af reglerne om deltidsbeskæftigelse<br>3. Forenkling af overenskomster, herunder sammenlægning af overenskomsten for lærere ved statslige, statslige selvejende og private gymnasieskoler mv. og overenskomsten for læger i staten med overenskomsten for akademikere i staten<br>4. Øget fleksibilitet i de nye lønsystemer og øget udbredelse<br>5. Ændringer i aftalen om chefløn, herunder øget fleksibilitet<br>6. Øget adgang til frit valg<br>7. Styrket kompetenceudvikling<br>8. Justering af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>9. Ændring af feriereglerne<br>10. Ændring af åremålsaftalen<br>12. Aldersgrænsen i overenskomsterne dækningsområde ophæves<br>13. Ændring af forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)<br>14. Der afsættes midler af overenskomstrammen til finansiering af ATP-forhøjelse pr. 1. januar 2009 | Forhøjelse af grundbeløb for basisløntrin med 1,4%, dog 1,9% for sluttrin | Den pensionsgivende del af undervisningstillægget forøges med 4000 kr. i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997)<br>ATP bidraget forhøjes | Det hidtidige pædagogikumtillæg (som krævede et bestået pædagogikum) erstattedes af et 'Undervisningstillæg, som alle lærere ydes | | Indførelse af en ny stillingskategori - Pædagogiske ledere med en basislønindplacering svarende til enten specialkonsulent eller chefkonsulent | |
| 2005 | | **Generelle krav:**<br>1. Forenkling af overenskomster og overenskomststruktur, herunder sproglig modernisering og forenkling<br>2. Forenkling af arbejdstid- og merarbejdsreglerne<br>3. Ændring af reglerne om deltidsansættelse<br>2. Justering af nye lønssystemer<br>5. Revision af aftalerne om lokalløn og chefløn<br>6. Styrket kompetenceudvikling<br>7. Ændring af feriereglerne<br>9. Implementering af EU-direktivet om information og høring af arbejdstagerne<br>11. Ændring af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>13. Ændring af aftalen om distencearbejde<br>14. Finansiering af ATP-forhøjelsen pr. 1. januar 2006<br>15. Ændring af reglerne om indbetaling af pensionsbidrag til en anden pensionsordning end til de pensionsordninger, der nævnes i overenskomsterne<br>16. Tekniske tilpasninger som konsekvens af kommunalreformen<br>**Specielle krav:**<br>Specielle krav haves ikke. | | Pensionsbidrag udgør med virkning fra 1-4-2006 16,8% | Tillægsstrukturen ændres. Der indføres et tillæg til personer der har bestået pædagogikum. Tillægget udgøres af to dele: 11.500 kr (31-03-2000 niveau) og 25.200 kr (31-03-2000 niveau) | | | Forberedelsestiden fremkommer på følgende måde:Lærernes årlige undervisningstimetal – 30% af lærernes årlige undervisningstimetal * 1,33 time.Forberedelsestiden til de 30% aftales lokalt, idet der tages hensyn til bl.a. undervisningsformer, lærerroller, erfaring mv. |
| 2002 | | **Generelle krav:**<br>1. Forenkling af aftalen om særlige feriedage<br>2. Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>3. Revision af tillidsrepræsentantaftalen<br>4. Revision af aftalen om etablering af Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)<br>5. Revision af aftalen om Udviklings- og Omstillingsfonden<br>6. Revision af aftalen om social kapitel<br>7. Videreførelse og justering af aftalen om distancearbejde<br>8. Regelforenkling<br>9. Revision af overgangsordningerne og indførelse af en fleksibel forhandlingsmodel i de nye lønsystemer<br>10. Øget fleksibilitet i arbejdstidsreglerne<br>11. Forenkling af overenskomstsystemet<br>12. Revision af aftalen om lokal- og chefløn<br>**Specielle krav, pkt. 10 (GL):**<br>a. Indgåelse af selvstændig overenskomst på Finansministeriets forhandlingsområde<br>b. Forenkling af overenskomsten og tilpasning af aftaler og procedurer til private gymnasier og det statslige forhandlingsområde<br>c. Forenkling og tilpasning af lønsystemet, | | Pensionsprocenten nettoficeres og ændres til 15,3% | 17 og 21 års tillæg omlægges til et pædagogikumtillæg som forhøjes med 10.100 kr (grundbeløb 31.03.2000) | | | Parterne er enige om i perioden at drøfte mulighederne for udvikling af det lokale aftaleniveau samt, hvorledes barrierer i forbindelse med indgåelse af lokale aftaler kan mindskes. |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1999 | | **Generelle krav:**<br>1. Nye arbejdstidsregler på undervisningsområdet<br>2. Ændring og forenkling af arbejdstidsreglerne 3. Aftale om implementering af deltidsdirektivet<br>4. Ny cheflønsaftale<br>5. Lønreform for grupper, der ikke har indgået aftaler om nye lønsystemer<br>6. Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>7. Etablering af center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling, herunder justering af Udviklings- og Omstillingsfonden<br>8. Aftalen om ophævelse af aftalen om effektivisering og udvikling | | | Nyt lønsystem indføres pr. 1. april 2000 | | Aflønning af pædagogikumkandidater indføjes i overenskomsten<br>Aldersreduktionen for 60-årige omlægges. Forberedelsestiden fremkommer på følgende måde: Årligt timetal jf. bekg. – 25% af det årlige timetal jf. bekg. * 1,33 time. De 25% af forberedelsestiden aftales lokalt. | |
| 1997 | | **Generelle krav:**<br>1. Revision af lønsystemet<br>2. Forenkling af arbejdstidsreglerne (herunder afspadseringsfrist og rejsetidsregler)<br>3. Udbygning af den statslige uddannelsesorlov med løn<br>4. Videreudbygning af det sociale kapitel samt justering af aftalen om anscættelsesvilkår for akademiske praktikanter i staten<br>5. Videreførelse af Omstillings- og Efteruddannelsesfonden<br>6. Gennemførelse af seniorpolitiske initiativer<br>7. Ændring af aftaler mv. med henblik på regelforenkling | Nyansatte indplaceres på løntrin 5 (3-årigt), herefter til løntrin 7 (2-årigt). Svarer til lønforbedringer på ca. 1.100 kr. om måneden i 1. ansættelsesår, ca. 500 kr. i 2. år og godt 600 kr. i 4. ansættelsesår.Tallene er afrundede 1997-tal. | | Nyansatte indplaceres på løntrin 5 (3-årigt), herefter til løntrin 7 (2-årigt). Svarer til lønforbedringer på ca. 1.100 kr. om måneden i 1. ansættelsesår, ca. 500 kr. i 2. år og godt 600 kr. i 4. ansættelsesår.Tallene er afrundede 1997-tal. | | | GL står uden for lønreformen på det øvrige statslige AC-område |
| 1995 | | **Generelle krav:**<br>1. Forenkling og harmonisering af overenskomst- og aftalesystemet<br>2. Revision af lønsystemet, herunder decentral løn<br>3. Videre- og efteruddannelse<br>4. Ophør af gældende praksis om adgang til frihed uden løntræk til varetagelse af undervisning 5. Forsøg med udvidet medindflydelse og med arbejdsmiljø<br>6. Videreførelse af rammeaftalen om effektivisering og udvikling<br>7. Videreførelse af omstillings- og efteruddannelsesfonden<br>8. Modregning for evt. efterfølgende ATP-forhøjelse<br>9. Forenkling af regler om arbejdstid i udlandet<br>10. Overenskomstaftalte pensionsbidrag betinges af, at tilbagekøb i utide ikke kan ske<br>11. Ny lønordning for Færøerne<br>**Specielle krav (undervisningsministeriet)**<br>1. Omlægning af indregning af eksamenstid i gymnasielærernes arbejdstid | | | VUC-tillægget forhøjet med 4.000 kr. til 5.600 kr. årligt fra den 1. august 1995Forhøjelse af 17-årstillægget – grundbeløb forhøjet med 1.000 kr. til 8.600 kr. med virkning fra 1. oktober 1995 Forhøjelse af gymnasietillæggene – grundbeløb hævet med 1.000 kr. til hhv. 17.200 kr. og 19.800 – virkning fra 1. oktober 1995Tillæg til ledende inspektor på hhv. 78.900 kr. (svarende til hhv. 101.229 kr. og 116.240 kr.) og 90.600 kr. på skoler med hhv. op til 699 elever eller 700 elever eller derover – virkning fra 1. april 1995. | | Forhøjelse af timetillægget for den større skriftlige opgave – forhøjes med 1,53 time til 5 timer. Mindstetimetallet for rettereduktioner på 37 timer i det enkelte fag nedsættes der foretages fire årlige elevtællering på enkeltfags-HF til brug ved beregningen af rettereduktioner | |
| 1993 | | **Generelle krav:**<br>1. Fleksible arbejdstidsregler<br>2. Generel deltidshjemmel<br>3. Opfølgning af finanslovens hensilling om øget efteruddannelsesaktivitet<br>4. Justering af lokal- og cehflønsordningen<br>5. Omlægning af anciennitetsforløb<br>6. Indførelse af indslusningsløn<br>7. Arbejdsgiverindflydelse på overenskomstbaserede pensionsordninger<br>8. Bortfald af regler om betaling for funktion<br>9. Præcisering af overenskomsternes bestemmelser om dækningsområde (undtagelse for ansatte med tjenestemandspensionsret og lign.)<br>10. Forenkling af bestemmelserne om rejsetid<br>**Specielle krav (undervisningsministeriet):**<br>1. Ændring af arbejdstidsaftalen for gymnasieskolen (herunder bl.a. eksamenstid, tid til studievejledning ved enkeltfagskurser, "overtimerbuffer" og samlæsning)<br>2. Reglerne i Undervisningsministeriets brev af 20.11.1969 om flyttegodtgørelse til kostinspektører ved Sorø Akademi bortfalder | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | | **Generelle krav:**<br>1. Justering af ministeriepuljeordningen<br>2. Udvidelse af den overenskomstmæssige ret til tjenestefrihed ved ægtefælles eller samlevers udsendelse til tjeneste i udlandet mv.<br>3. Opfølgning af 1150-arbejdet<br>**Specielle krav (gymnasiemagistre)**<br>1. Arbejdstid - Der indgås en ny - generel - aftale om arbejdstid for adjunkter/lektorer. Det vil sige aftalen skal dække samtlige skoleformer; gymnasier, studenterkurser 2-årigt KF-kursus og HF-enkeltfagskursus.<br>Arbejdstidsaftalen og øvrige relevante bestemmelser skal teknisk indarbejdes i overenskomsten.<br>Alle tjenestetidsaftaler i øvrigt skal tilpasses således, at løntimebegrebet helt bortfalder.<br>2. Honorarordninger<br>Aftalen om ydelse af honorar for skemalægning fornys således, at der opnås en administrativ forenkling.<br>3. Vikaraftalen<br>Overtimebetaling for vikartimer eller indregning af virkartimer kan kun finde sted for lærere, der læser timer ved den samme skole/kursus eller anden skole/kursus under | | | | | | Undervisningstimer (45 min) medregnes i årsopgørelsen som 2 timer. For lærere som er fyldt 60 medregnes 2.5 time. |
| 1989 | | **Generelle krav:**<br>1. De bestående puljeordninger forenkles med virkning fra 1. april 1989<br>2. Der ønskes optaget forhandlinger i overenskomstperioden 1989/91 med henblik på realisering af målsætningerne i betænkning nr. 1150 (90'ernes aftaler og overenskomster)<br>3. Der indføres mulighed for, at der i alle overenskomster kan etableres deltidsbeskæftigelse<br>4. Indgåelse af generel rådighedsvagtaftale | | | | | | |
| 1987 | | SKM har ikke kravene for denne OK periode. | Det hidtidige dyrtidstillæg på 28.080 kr. årligt, er indregnet i grundlønnen. | | | | Løbende vederlæggelse af overtimer | Generel nedsættelse af arbejdstiden |
| 1985 | | **Generelle krav:**<br>1. Ændring af bestemmelserne om tjenestefrihed, således at maksimum for ydelse af tjenestefrihed udvides fra 3 år til 5 år og således, at der bliver adgang til at give tjenestefrihed for hele perioden og ikke kun for indtil ét år ad gangen<br>2. Såfremt der i overenskomstperioden indføres ændrede tjenestetidsregler for tjenestemandslignende ansatte adjunkter/lektorer ved handelsskolerne, overføres disse regler tilsvarende til de overenskomstansatte adjunkter/lektorer ved handelsskolerne<br>3. Bestemmelser om fortrinsvis antagelse af arbejdsløshedsforsikrede udgår<br>4. Der foretages redaktionelle ændringer i udsendelsesskrivelser, overenskomster, protokollater mv.<br><br>**Specielle krav (Gymnasiemagistre):**<br>1. Der optages forhandlinger i overenskomstperioden om indgåelse af en selvstændig tjenestetidsaftale for overenskomstansatte gymnasiemagistre | | | Årligt tillæg pr. 1/10 84 KR. 8.147 | | | §20, forsikring mod arbejdsløshed, Staten og kommunen forpligter sig til fortrinsvis til at ansætte magistre, som er forsikret mod arbejdsløshed |
| 1983 | | SKM har ikke kravene for denne OK periode. | Det blev aftalt, at der pr. 1. april 1983, 1. april 1984 og 1. oktober 1984 sker er forhøjelse på 1,33 pct. af § 1 stk. 2, hvori er indregnet det pr. 1. oktober 1982 ydede taksreguleringstillæg på 26,80 pct. | | | | | |
| 1981 | | SKM har ikke kravene for denne OK periode. | Skalaløn og generelle og særlige tillæg forhøjes med 2,75 pct. | | | | | |
| 1979 | | SKM har ikke kravene for denne OK periode. | | | | | | |
| 1977 | | SKM har ikke kravene for denne OK periode. | | | | | | |
| 1975 | | SKM har ikke kravene for denne OK periode. | | | | | §3 den procentvise dyrtidsregulering bortfalder – dvs. tillæg dyrtidsreguleres pr. 1. april og 1.oktober 1975 | |
| 1971 | | SKM har ikke kravene for denne OK periode. | | | §2, stk 2 på 900 kr. forhøjes pr. 1. oktober 1973, 1. april 1974 og 1. oktober 1974 til henholdsvis 1800 kr, 2769 kr og 3620 kr. årligt. | | | |
| 1969 | | SKM har ikke kravene for denne OK periode. | | | Undervisningstillægget forhøjes til 630 kr årligt og pr. 1. april 1972 til 640 kr. årligt. | | | Pligtigt timetal nedsættes fra 27 til 22 timer på stx og fra 24 til 22 timer på hhx. |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | SKM har ikke kravene for denne OK periode. | Med indgåelsen af overenskomsten vedr. magistres ansættelsesforhold blev der indført en lønskala med anciennitetstrin 1-15, overtrin 16-20 (17-årstillæg) og 21 årstillægget: Grundløn pr. 1. maj 1969. (§1, stk. 2)Trin 1: 27.300 kr.Trin 15: 49.200 kr.Trin 16-20: 51.300 kr.Trin 21: 55.300 kr.Grundløn pr 1. maj. 1969: Trin 1: 28.700 kr.Trin 15: 53.100 Trin 16-20: 53.100 kr.Trin 21: 53.100 kr. | 10 pct. og 10 pct. af dyrtidstillægget 5 pct tilbageholdes af de øvrige løndele | §2,stk.2 Undervisningstillæg på 600 kr. Dyrtidstillæg pr. 1. maj 1969 31 pct. og pr. 1. oktober 1969 35 pct. | | Såfremt de pædagogiske prøver ikke afsluttes inden for de første to år afsluttes ansættelsesforholdet | Pligtigt timetal: 27 på stx og 24 på hhx. De anførte lønninger forudsætter, at den enkelte magister har det for tjenestemænd fastsatte pligtige ugentlige timetal inklusive timer fremkommet ved gældende omregningsregler og timereduktion pga af hjemmearbejde og alder. Arbejde med bibliotek og samlinger m.m. kan omregnes til timer efter regler, der ligesom øvrige omregnings- og reduktionsordninger fastsættes ved forhandling med Undervisningsministeriet. |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for administrativt personale (kontorpersonale)

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for administrativt personale, som er gennemført af henholdsvis HK Kommunal og KL og dækker perioden fra 1969 – 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kortlægningen vedrører alene assistenter og specialister i kommunerne omfattet af overenskomsten for administration og IT mv. Overenskomsten omfatter en række øvrige grupper, herunder ledere og ufaglærte, men assistenter og specialister er de største grupper og er historisk set de "klassiske" stillinger indenfor det administrative område. Til kortlægningen er anvendt overenskomstkrav fra begge parter, forhandlingsprotokoller og overenskomsterne. Overenskomster er anvendt tilbage fra 1969, mens krav og forhandlingsprotokoller i tiden før 1987 ikke findes i fuldt omfang. Her er en sammenligning af overenskomster samt evt. sekundært materiale anvendt. For så vidt angår særydelser har det ikke været muligt at afdække perioden før 2005 grundet mangel på kildemateriale. Det bemærkes, at særydelser er omfattet af den tværgående Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt med selvstændige forhandlingsprotokoller.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Toneangivende krav fra parterne er angivet i det omfang kildematerialet har gjort det muligt. I kolonnen med grundløn/basisløn er der grundet gruppens stillingstyper/lønmodel angivet alle grundlønninger og eventuelle ændringer er fremhævet med understregning. Det samme gør sig gældende for kolonnen med pensionsvilkår. I kolonnen med særydelser er nugældende særydelser indskrevet i år 2021-rækken af hensyn til forståelsen. I kommentar-kolonnen er angivet midler til rådighed for forhandlingen og enkelte steder bemærkninger, herunder partsbemærkninger vedrørende konteksten for forhandlingen.

## 3. Karakteristika for administrativt personales kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Overenskomsten er både en uddannelses- og en funktionsoverenskomst. Ansættelse som assistent forudsætter en erhvervsuddannelse indenfor kontor med speciale i administration (obligatorisk EUX). Ansættelse som specialist er knyttet til funktionen, hvilket betyder, at gruppen indeholder såvel uddannede indenfor det administrative område, herunder grunduddannelser på EUD-, KVU- og MVU-niveau samt ansatte i administrative stillinger med uddannelser indenfor andre områder.

Assistenter og specialister er ansat indenfor en lang række kommunale områder fx borgerservice, økonomi, beskæftigelse, økonomi/stab, HR og løn, skole, bibliotek/kultur, teknik/miljø, social og sundhed. Personalegruppen varetager en række forskellige funktioner, herunder borgernære opgaver, administration af lovgivning og personaleret, politiker/udvalgs-betjening, data/digitaliseringsopgaver, sagsbehandling og myndighedsopgaver. Personalegruppen varetager ligeledes opgaver på meget forskellige niveauer, hvilket både nu og historisk afspejles i lønmodellen og stillingstyperne. Historisk har stillingerne heddet assistenter, overassistenter, fuldmægtige og ekspeditionssekretærer.

Den nuværende lønmodel indebærer, at assistenter indplaceres på én ud af 2 mulige grundlønstrin efter lokal aftale og specialister indplaceres på én ud af 4 mulige grundlønstrin efter lokal aftale. På de to højeste specialistindplaceringer ansættes man uden højeste tjenestetid. Assistenter på det lave grundlønstrin skal tilbydes akademiuddannelsen Kommunom, der giver kvalifikationsløntrin. Disse assistenter får også tillagt kvalifikationsløntrin ved 7 års erfaring. Der er ikke et overenskomstmæssigt lønforløb for assistenter på den høje grundløn eller specialister. Der kan for alle lokalt aftales funktions-, kvalifikations- og resultatløn, og der kan lokalt aftales indplacering på en højere grundløn. Både assistenter og specialister har mulighed for at blive ansat med plustid.

I dag sker ansættelse på overenskomstvilkår, men oprindeligt var der tale om en tjenestemandsgruppe. Der har dog været administrative personalegrupper, der ikke var tjenestemænd. Meget få er i dag tjenestemænd.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

*Organisatoriske ændringer, resortomlægninger mv.;* 1969/1971 er overgangen fra aftaler og overenskomster mellem HK og de enkelte kommuner/sammenslutninger af kommuner til en landsdækkende tjenestemandsaftale og overenskomst. Der er i perioden siden sket sammenskrivninger af overenskomster, som har betydet, at flere stillingsgrupper og alle kommuner (bortset fra Gentofte og Frederiksberg) er blevet omfattet. Flere resortomlægninger har påvirket området, fx beskæftigelsesområdets overgang til kommunale jobcentre i 2007 og 2009 og de kommunale skatteforvaltningers overgang til staten i 2005. Det har betydet ændringer i overenskomstens stillingsgrupper.

*Retten til tjenestemandsansættelse* bortfaldt i 1977. Herefter træffer kommunen beslutning om ansættelse som tjenestemand eller som overenskomstansat med 12 % i pension, som også var gældende før 1977 for de, der selv valgte at blive overenskomstansatte. Fra 1988 indføres pensionsordninger for øvrige grupper.

*Lønmodellen* ændres ved indførelsen af Ny Løn i 1997. Her bortfalder alle anciennitets-lønforløb. Modellen med lokale aftaler om grundlønsindplacering påbegyndes dog allerede i 1987, hvor der bliver mulighed for lokalt at aftale om-klassificeringer af stillinger.

*Dækningsområdet* for overenskomsten er løbende blevet udvidet med nyetablerede uddannelser, herunder administrationsøkonom (KVU) i 2005 og professionsbachelor i offentlig administration (MVU) i 2008. Tilbudspligt på videreuddannelse (Kommunom) for assistenter er en del af overenskomsten fra før 1969. I 2013 oprettes Den Kommunale Kompetencefond med midler fra organisationsforhandlingerne.

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for administrativt personale (kontorpersonale)

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for administrativt personale, som er gennemført af henholdsvis HK Kommunal og KL og dækker perioden fra 1969 – 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for administrativt personales samlede løn- og ansættelsesvilkår

**Grundløn (lønmodellen)** er i perioden blevet ændret i retning af stadig større decentral fastsættelse af grundløn og lønudvikling. I 1969 var der 4 stillingskategorier (assistent, overassistent, fuldmægtig og ekspeditionssekretær) med hver deres centralt fastsatte og anciennitetsbaserede lønforløb. Omklassificeringer og nynormeringer af stillinger blev aftalt af de centrale parter for hver enkelt kommune ved en runde årligt eller i OK-perioden, idet oprykning til overassistent blev forhandlet lokalt. I 1987 og 1989 ændres modellen, så alle omklassificeringer og normeringer (klassificering af nye stillinger) blev aftalt lokalt.

Ved indførelsen af Ny Løn i 1997 fjernes alle anciennitetsbaserede lønforløb, og modellen består derefter af hhv. assistenter og specialister/ledere med flere mulige grundlønninger, der kan anvendes efter lokal aftale. De øverste grundlønninger er uden højeste tjenestetid. I 2008 indføres kvalifikationsløn efter 7 år til den laveste assistentgrundløn og ledere udskilles fra specialister med egne grundlønninger. Nye grundlønsindplaceringer blev aftalt i forbindelse med etableringen af administrative uddannelser på KVU- og MVU-niveau.

**Centralt aftalte tillæg** for kommunom og anden videreuddannelse blev aftalt i 1997 forbindelse med overgangen til Ny Løn og dermed en anden lønmodel. I sammenhæng med Ny Løn kunne de lokale parter derudover aftale tillæg for funktioner og kvalifikationer. Frem til 2010 blev der aftalt forlodsfinansiering (centrale midler afsat til lokale lønaftaler).

**Pensionsvilkår** er ændret, således at retten til tjenestemandsansættelse bortfaldt i 1977 og pensionsbidrag på 12,00 % blev videreført for alle overenskomstansatte. Herefter er pensionsvilkårene løbende forbedret, herunder forhøjelse af bidraget til 16,68 %, indførelse af pension for grupper uden pensionsordning, fjernelse af karens, forhøjelse af ATP-bidrag og indførelse af frit valg mellem løn og pension for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 %.

**Særydelser**, der består af et kronetillæg (fx aktuelt ca. 20 kr. pr. time for aften/natarbejde på hverdage) er ved ok-fornyelserne forhøjet med den procent, der er afsat til organisationsforhandlingerne.

**Plustid** (op til 42 timer ugentligt) aftales i 2008.

**Øvrigt.** Der har både før og efter 1969 været pligt til at tilbyde assistenter videreuddannelse (kommunom) og uddannelsen var indtil 1997 en forudsætning for omklassificering til overassistent. Tilbudspligten gælder fortsat og der er centralt aftalt klassifikationsløn for uddannelsen. I 2013 oprettes Den Kommunale Kompetencefond med anvendelsen af halvdelen af midlerne fra organisationsforhandlingerne, og der er ved senere OK-fornyelser tilført yderligere midler til fonden.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Flere forhold har haft betydning for pensionsvilkårene, herunder ændringen fra tjenestemands- til overenskomstansættelse og at ikke alle personalegrupper på HK´s område havde fuldt udbyggede pensionsordninger. Der har således været prioriteret såvel pensionsforhøjelser som opbygning af pensionsordninger for grupper uden pension.

Muligheden for lokalt aftalt lønfastsættelse har i mindre omfang eksisteret siden 1969 og er udbygget frem til indførelsen af Ny Løn i 1997. Afskaffelsen af anciennitetsbaserede lønforløb og indførelsen af en ny lønmodel skal ses i lyset af historikken og tilgangen til decentrale forhandlinger. Da indførelsen af anciennitetsbaserede løntrin for den laveste basisgrundløn aftales i 2008, sker det på baggrund af erfaringerne med Ny Løn for basisgrupperne.

Administrativt personale har historisk været ansat i forskellige stillingstyper og i forbindelse med resortomlægninger mv. er nye stillingstyper og uddannelser kommet til og andre er forsvundet. Det har haft betydning for lønmodellens udvikling, herunder decentralisering og for et fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling.

## 3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet administrativt personales løn- og ansættelsesvilkår

Det skal bemærkes, at det alene har været muligt at afdække overenskomstkrav fra 1987, hvor begge parter løbende har haft krav om pensionsforbedringer.

HK Kommunals toneangivende krav har bl.a. omhandlet afsættelse af midler til organisationsforhandlingerne med henblik på forhøjelse af grundlønninger og pension. Siden indførelsen af Ny Løn (lokal løn) er der ved de fleste ok-fornyelser stillet krav om forskellige former for forbedringer af rammerne/bestemmelserne samt forlodsfinansiering af midler til lokale forhandlinger. Endvidere er krav, der vedrører styrket kompetenceudvikling/efteruddannelse samt ajourføring af dækningsområdet med nye uddannelser stillet ved en række ok-fornyelser.

KL´s toneangivende krav skal ses i lyset af et generelt ønske om at indgå samfundsøkonomiske ansvarlige forlig, opnå smidigere arbejdstidsregler og forenkle overenskomstkomplekset på tværs af overenskomster, så ledernes administration lettes. I det omfang der måtte være organisationsmidler, har KL haft krav om, at de som udgangspunkt anvendes til pensionsforbedringer.

Mere specifikt for det administrative område, har kravene fx omhandlet forenkling af regler for den lokale løndannelse, harmonisering og forenkling af særligt arbejdstidsregler på tværs af overenskomster, sammenskrivning af overenskomster, ophævelse af tilbudspligt til kommunomuddannelsen samt færre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

| 9/6 - 2022 | Personalegruppe \| HK KL administrativt personale | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Lokal Løndannelse: Midler til rådighed for lokale lønforhandlinger<br><br>Tilskuddet fra Kompetencefonden hæves<br><br>Arbejdstid: Øget fokus på lokale aftaler og bedre overtidsbetaling.<br><br>Dæknings området ajourføres med nye uddannelser | Lokal Løndannelse: Procedureregler forenkles, årlige forhandlinger bortfalder, forhandlingsret for ledere moderniseres. Udmøntningsgaranti og gns.løns.garanti bortfalder<br><br>Overenskomsten for København sammenskrives med KL-OK<br><br>Arbedstidsbestemmelser smidiggøres. Ændret normperiode og overtidsbestemmelser m.v.<br><br>Plustid muligt fra ansættelsen<br><br>Tilbudspligt til Kommunomuddannelse ophæves<br><br>Hvis midler, så pensionsforbedringer | Pr. 1. april 2022:<br><br>Assistenter efter lokal aftale:<br>*G 22 (+6K trin /7år) =<br>6 kvalifikationstrin efter 7 års erfaring<br>G 31 (ingen anc.) = ingen anciennitetstillæg<br><br>Specialister efter lokal aftale:<br>G 32 (ingen anc)<br>G 36+2600 (ingen anc)<br>G 41+3900 hæves til G 41+5900 (ingen anc)<br>G 46+12700 hæves til G 46+14700 (ingen anc)<br><br>Ændringerne er med fuldt gennemslag<br><br>*"G" angiver grundløn | Pr. 1. april 2022:<br><br>Til og med specialister på G 41+5900 hæves pensionen til 16,68%:<br><br>Assistenter:<br>G 22: Fra 15,95 til 16,68%<br>G 31: Fra 15,95 til 16,68%<br><br>Specialister:<br>G 32: Fra 16,31 til 16,68%<br>G 36+: Fra 16,31 til 16,68%<br>G 41+: Fra 16,31 til 16,68%<br>G 46+14700: Uændret 18,51%<br><br>Frit valg mellem løn og pension ændres til pensionsbidraget udover 15,00% | Ingen ændringer | Forskudttid/holddriftsaftalen mellem KL, HK og en række andre org: Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler med 0,50%<br><br>Udvalgte tillæg pr. 1.4.22 (31/3 2000-niveau):<br><br>For hver 37 timers arbejde på 2. og 3. skift ydes 3 timers frihed<br><br>Tillæg for arbejde i forskudt tid:<br>Mandag–Fredag kl. 17 - 06: 20,33 kr. pr. time.<br>Lørdag kl. 11 til 17: 24,14 kr. pr. time.<br>Lørdag kl. 17 til kl. 00 og Søn- og helligdag kl. 00 til kl.00: 44,47 kr. pr. time<br><br>Tillæg for rådighedsvagt:<br>Fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag:<br>24,45 kr. pr. time<br><br>Søgnehelligdage i tiden kl. 00.00-24.00:<br>29,24 kr. pr. time<br><br>Arbejdstidsregler:<br>Plustid kan aftales fra ansættelsen | Overenskomsten for København sammenskrives med KL OK<br><br>Dækningsområdet udvides med sundhedsadministrative koordinatorer og professionsbachelor i grafisk kommunikation<br><br>Det årlige tilskud fra Kompetencefonden øges fra 25.000 til 30.000 og til 50.000 for masteruddannelse.<br><br>Den særlige indsats for uddannelse til socialformidlere fortsættes. | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. april 2022 på 0,50% (85,743 mio) samt midler fra ligelønspulje (6,051 mio) |
| 2018 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Den Kommunale Kompetencefond videreføres permanent<br><br>Midler til Lokal Løndannelse<br><br>Højere pensionsbidrag, Påbegyndelse af pension for elever (ikke voksen-)<br><br>Dæknings området ajourføres med nye uddannelser | Den Kommunale Kompetencefond videreføres<br><br>Smidige og enkle arbejdstidsregler herunder overtidsbestemmelser<br><br>Forhandlingsret og procedurer moderniseres og obligatoriske tillæg i Lokal løndannelse reduceres<br><br>Tilbudspligt til Kommunomuddannelsen ophæves<br><br>Harmonisering ml. KL og Kbh. overenskomster<br><br>Hvis midler, så pensionsforbedringer | Grundlønninger og lønforløb uændret<br><br>Assistenter efter lokal aftale:<br>G 21+1800+ (+6K trin/7år)<br>G 30+2400 (ingen anc)<br><br>Specialister efter lokal aftale:<br>G 32 (ingen anc)<br>G 36+2600 (ingen anc)<br>G 41+3900 (ingen anc)<br>G 46+12700 (ingen anc) | Pr. 1. april 2019:<br><br>Hæves med 0,36% for alle på grundløn 32 eller højere:<br><br>Assistenter:<br>G 22: 15,95%<br>G 31: 15,95%<br><br>Specialister:<br>G 32 hæves fra 15,95 til 16,31%<br>G 36+2600 hæves fra 15,95 til 16,31%<br>G 41+3900 hæves fra 15,95 til 16,31%<br>G 46+12700 hæves fra 18,15 til 18,51% | Ingen ændringer | Forskudttid/holddriftsaftalen mellem KL, HK og en række andre organisationer: Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler<br><br>Arbejdstidsregler:<br>Bortfald af tillæg for manglende varsel af over-/merarbejde ud over 1 time<br><br>Bortfald af søgne- helligdags-/fridagsreglen for timelønnede | Den Kommunale Kompetencefond videreføres permanent<br><br>Særlig aftale om uddannelse af flere socialformidlere<br><br>Dækningsområde udvides med grafiske teknikere, mediegrafikere, multimediedesignere, eventkoordinatorer<br><br>Projekt om sammenskrivning af KL OK og Kbh. Kommune OK<br><br>OK15 midlerne fra projekt Ufaglært til Faglært varigt tilført HK Kommunal i Kompetencefonden | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. april 2019: 0,35% (59,001 mio) samt midler fra pulje til særlige formål (6,002 mio) |
| 2015 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Lokal løndannelse - bedre forhandlingsproces og klarhed over midler i øk. råderum.<br><br>Flere midler til Kompetencefonden<br><br>Højere pensionsbidrag og ATP-bidrag<br><br>Dækningsområdet ajourføres med nye uddannelser<br><br>Præciseres at studerende er omfattet af OK<br><br>Forbedring af arbejdstidsreglerne | Arbejdstid - harmonisering og forenkling<br><br>Generel forenkling af overenskomsterne<br><br>Nedsættelse af pensionskarens<br><br>Forhandlingsret og procedurer moderniseres og obligatoriske tillæg i Lokal løndannelse reduceres<br><br>Tilbudspligt til Kommunomuddannelsen ophæves<br><br>Supplerende seniordage tilpasses tilbagetrækningsreformen | Grundlønninger og lønforløb uændret<br><br>Assistenter efter lokal aftale:<br>G 21+1800+ (+6K trin/7år)<br>G 30+2400 (ingen anc)<br><br>Specialister efter lokal aftale:<br>G 32 (ingen anc)<br>G 36+2600 (ingen anc)<br>G 41+3900 (ingen anc)<br>G 46+12700 (ingen anc) | Pr. 1. april 2016:<br><br>Hæves med 0,45% for alle grundlønninger:<br><br>Assistenter:<br>G 22 hæves fra 15,5% til 15,95%<br>G 31 hæves fra 15,5% til 15,95%<br><br>Specialister:<br>G 32 hæves fra 15,5% til 15,95%<br>G 36+2600 hæves fra 15,5% til 15,95%<br>G 41+3900 hæves fra 15,5% til 15,95%<br>G 46+12700 hæves fra 17,7% til 18,15% | Ingen ændringer | Forskudttid/holddriftsaftalen mellem KL, HK og en række andre organisationer: Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler | OK skifter navn til Overenskomst for administration og IT m.v.<br><br>Der tilføres yderligere midler til Kompetencefonden. Midlerne afsat i FF-forliget til Ufaglært til Faglært til HK Kommunal anvendes i Kompetencefonden<br><br>Ny lønmodel for jobkonsulenter excl. Kbh: Hidtidig indplac. som specialister på G 32 med oprykning efter 5 år til G 36 indplaceres fremover på grundløn 32 med 5 K trin efter 5 år<br><br>Pensionskarens for ansatte på Frederiksberg bortfalder<br><br>Projekt om nye arbejdstidsregler til OK18<br><br>Lokal Løndannelse videreføres uden ændringer<br><br>Dækningsområde udvides med financial controller og serviceøkonom. Indplaceres som andre KVU på G27+2K trin/4 år<br><br>Studerende omfattes af overenskomsten.<br><br>Grafisk personale indgår i overenskomsten for adm. og IT | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. april 2016: 0,40% 64,384 mio) + midler fra gruppeliv (5,389 mio) + ufaglært til faglært (0,540 mio)<br><br>HK Kommentar:<br>HK Kommunal prioriterede pensionsforbedringer til alle. Lønstigninger måtte ske ved de lokale lønforhandlinger, herunder for udviklingen i kvalifikationer og funktioner<br><br>Afgørende for HK Kommunal at understøtte kompetencegivende uddannelse med styrkelse af Kompetencefonden, der tilførtes 15% af de varige puljemidler incl. ufaglært til faglært samt alle ATP-engangsmidler |
| 2013 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension samt kompetenceudvikling<br><br>Der etableres en kompetencefond<br><br>Forlodsfinansiering af Lokal løndannelse. Synliggørelse af tilbageløbsmidler<br><br>Rådighedstillæg til leder- og specialister<br><br>Karensbestemmelser for kontorpersonale i Kbh. afskaffes<br><br>Forhøjelse af ATP<br><br>Adgang til delpension ved nedsat arbejdstid for seniorer<br><br>Dæknings området ajourføres med nye uddannelser | Harmonisering/ensartetgørelse af særbestemmelser for FKKA, Kbh. og Frb. OKer.<br><br>Sammenskrivning af overenskomster<br><br>Lokal løndannelse uden procedureregler og regler om årlige forhandlinger. Modernisering af forhandlingsretten for ledere og specialister. Forenkling af tvisteløsningssystemet. Færre obligatoriske Funktions- og Kvalifikationstillæg<br><br>Forenkling af aftaler om plustid<br><br>Ændrede arbejdstidsregler - bl.a. længere normperiode og overtidsopgørelse<br><br>Pension - Nedsættelse af karensperiode og forhøjelse af ATP.<br><br>Tilbudspligt til Kommunom ophæves | Grundlønninger uændret:<br><br>Assistenter efter lokal aftale:<br>G 21+1800+ (+6K trin/7år)<br>G 30+2400 (ingen anc)<br><br>Specialister efter lokal aftale:<br>G 32 (ingen anc)<br>G 36+2600 (ingen anc)<br>G 41+3900 (ingen anc)<br>G 46+12700 (ingen anc) | ATP-bidraget hæves fra sats E til sats A<br><br>Pensionsbidrag uændret<br><br>Den 1 årige karensbestemmelse for kontorpersonale i Kbh. fjernes<br><br>Der åbnes for adgang til delpension<br><br>Ingen karens for timelønnede, hvis tidligere omfattet af pension fra region eller kommune | Obligatorisk F-tillæg til IT-personale på grundløn 42 og højere som projektleder bortfalder. | Forskudttid/holddriftsaftalen mellem KL, HK og en række andre organisationer: Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler<br><br>Der gennemføres et projekt om arbejdstid og forskudt tid.<br><br>Arbejdstidsregler:<br>Plustid kan aftales mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden uden TR.<br><br>Der kan lokalt indgås decentrale arbejdstidsaftaler om at stå til rådighed. | Den Kommunale Kompetencefond blev aftalt for to overenskomstperioder mellem KL og HK, FOA, BUPL, SL, 3F, TL, DS, Metal og FHK. Fonden støtter ansøgninger fra ansat, leder og TR om kompetencegivende uddannelse med op til 25.000 kr. årligt. Den enkelte organisation tilfører midler til anvendelse på organisationens OK-område.<br><br>Der aftaltes en uændret lokal løndannelse, dog således at KL kunne undlade at deltage i Niveau 1-forhandlinger<br><br>Grundløn for professionsbachelorer hæves fra 31 til 32 (ingen anc)<br><br>Dækningsområdet udvides med professionsbachelor i finans, økonomi og it, erhvervssprog og it-baseret markedskommunnikation, webudvikling, softwareudvikling (G32 ingen anc.) samt markedsføringsøkonomom (KVU) (G27+ 2K trin/4 år)<br><br>FKKA protokollatet bortfalder. Relevante særbestemmelser indskrives i OK | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1.1.2014 på 0,25% (39,954 mio) + varigt ATP-provenue (3,920 mio)<br><br>HK Kommentar:<br>HK prioriterede etableringen af Kompetencefonden meget højt. Mere end 50% af de varige midler samt alle engangsmidler anvendtes til Kompetencefonden. Resten af midlerne anvendtes til ATP og karens. Der blev ikke aftalt løn- eller pensionsforbedringer. Lønstigninger kunne ske ved de lokale lønforhandlinger, herunder for udviklingen i kvalifikationer og funktioner, som Kompetencefonden kunne understøtte |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2011 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension.<br><br>Ny Løn er fundamentet for HKernes lønudvikling. Fortsat lokal løndannelse med bl.a. synliggørelse af tilbageløbsmidler.<br><br>Styrket kompetenceudvikling. Alle basisgrupper skal sikres tilbud om videreuddannelse.<br><br>HK-rammeaftale om fleksibel arbejdstid<br><br>Adgang til delpension ved nedsat arbejdstid for seniorer.<br>Forhøjelse af ATP.<br>Pensionskarens afskaffes i København.<br>Forbedret pension til voksenelever.<br><br>Dækknings området ajourføres med nye uddannelser. | Lokal løndannelse uden rammer, puljer og procedureregler. Modernisering af forhandlingsret, forenklet tvisteløsning og bortfald af central F- og K-løn<br><br>Plustid<br><br>Arbejdstid: længere normperiode, justering af sats for overarbejde, stillinger på grundløn 36 og derover undtages fra overtidsbetaling<br><br>Forhøjelse af ATP<br>Afkøb af karens i København.<br>Evt. midler anvendes til frit valg pension/løn<br><br>Tilbudspligt til Kommunom ophæves<br><br>Grundlønsafgrænsning for IT-projektledertillæg<br><br>FKKA-særbestemmelser ophæves | Pr. 1. januar 2012:<br><br>Assistenter efter lokal aftale:<br>G 21+1800+ (+6K trin/7år)<br>G 30+2400 (ingen anc)<br><br>Specialister efter lokal aftale:<br>G 30+2400 hæves til 32 (ingen anc)<br>G 36+2600 (ingen anc)<br>G 41+3900 (ingen anc)<br>G 46+12700 (ingen anc)<br><br>Specialister på G 30+2400 udskilles fra assistenter på G30+2400 og hæves til G 32 (ingen anc.)<br><br>Ændringerne er med fuldt gennemslag | ATP-bidraget hæves pr. 1.januar 2012 fra C-sats til E-sats<br><br>Voksenelevers pension hæves fra 12,5% til 15,5% fra 25 år | Ingen ændringer | Forskudttid/holddriftsaftalen mellem KL, HK og en række andre organisationer: Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler på 0,30%<br><br>Arbejdstidsregler:<br><br>Kontor- og IT-personale (excl. Kbh) omfattes af også af holddriftsbestemelserne<br><br>Aftalen fornyes indenfor de afsatte 0,3% af summen af særydelserne i aftalen | Dækningsområdet udvides med kontorserviceelever og kontorserviceuddannede der indplaceres på Grundløn 19+1600 og finansøkonomer (KVU), der indplaceres på Grundløn 27 + 2000 (+2 K trin/ 4 år)<br><br>Sundhedsservicesekretærer, kontorserviceuddannede og IT-personale på grundløn 21+ omfattes nu også af 6 K-trin efter 7 års erfaring<br><br>Vejledere/undervisere på beskæftigelsesområdet i København indplaceres på Grundløn 36 ved mindst 5 års relevant erhvervserfaring, svarende til KL-området i øvrigt<br><br>Fællesaftalen om Ny Løn ændres til Fællesaftalen om Lokal Løndannelse og i øvrigt uændret med årlige forhandlinger. Kommunen indkalder til samlet møde med org. for at aftale tidsfrister og regler for forhandlingerne | Samlet ramme for organisationsforhandlingerne pr. 1.4.2011 på 0,30% (50,086 mio)<br><br>2/3 af midlerne blev anvendt til grundlønsforhøjelse |
| 2008 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension.<br><br>Trods betydelige midler til Ny Løn ved OK05 har udviklingen ikke været positiv. Der skal sikres en automatisk lønudvikling for den enkelte.<br><br>Bestemmelserne i Ny Løn om de lokale forhandlinger skal skærpes<br><br>Aftalen om individuel kompetenceudvikling fra OK05 skal styrkes. Obligatorisk honorering for uddannelse<br><br>Dækknings området ajourføres med nye uddannelser, bl.a. professionsbachelor i administration og sundhedsservicesekretær<br><br>Pensionskarens afskaffes i København<br><br>Aldersgrænser sænkes<br><br>Pension til alle voksenelever<br><br>ATP-bidrag hæves. | Centralt afsættes nye midler til lokal løndannelse<br><br>Forenkling og modernisering af løndannelsen<br><br>Forenkling af overenskomster og aftaler<br><br>Mere fleksible og enkle arbejdstidsregler<br><br>Forhøjelse af ATP-sats<br><br>Tilbudspligt til Kommunom ophæves | Pr. 1. april 2009:<br>Grundløn hæves med "1 1/2" løntrin til alle.<br><br>Der indføres kvalifikationsløn for erfaring til assistenter (dog ikke på G 30+2400) på 6 løntrin efter 7 år<br><br>G 29 (30+2400) kan fremover også anvendes til basisstillinger<br><br>Lederne udskilles og indplaceres på særskilte grundlønninger efter lokal aftale<br><br>Assistenter efter lokal aftale:<br>G 20 hæves til 21+1800 + uændret 6K trin/ 7 år<br>G 29 hæves til 30+2400 (ingen anc.)<br><br>Specialister efter lokal aftale:<br>G 29 hæves til 30+2400 (ingen anc).<br>G 35 hæves til 36+2600 (ingen anc)<br>G 40 hæves til 41+3900 (ingen anc)<br>G 45 hæves til 46+12700 (ingen anc)<br><br>Ændringerne er med fuldt gennemslag.<br>Voksenelevløn aftales i perioden og finansieres ved OK11 | Pr. 1. april 2009:<br><br>G 21+ til G 41+ hæves med 0,4% til 15,5%<br><br>G 46 hæves med 0,4% til 17,7%<br><br>Pensionsbidrag for kontorfunkt. i København hæves med 1,2% til 15,5%.<br><br>Pensionsbidrag for ledere på G 42 1/2 og højere hæves til 17,7%<br><br>ATP-bidrag D-sats hæves til C-sats 1. januar 2010.<br><br>I københavns og Frederiksberg nedsættes aldersgrænsen til 21 år og karensperioden nedsættes til 1 år<br><br>Frit valg. Den enkelte kan selv vælge, at pensionsbidrag udover 15,1% udbetales som løn<br><br>Voksenelever i Københavns omfattes af 12,5% pensionsordning som øvrige voksenelever | Ingen ændringer | Forskudttid/holddriftsaftalen mellem KL, HK og en række andre organisationer: Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler med 4,5%<br><br>Arbejdstidsregler:<br><br>Der indføres bestemmelser om plustid, så der lokalt kan aftales mulighed for højere arbejdstid op til 42 t, der derefter kan aftales med den enkelte ansatte.<br><br>Der aftales supplerende seniordage, så alle medarbejdere fra 60 år har 5 seniordage i alt pr. år. (incl. de aftalte mellem KTO og KL). | Der afsættes nye midler til lokal løndannelse: 1,25% i 2009 og 1,25% i 2010 til ledergrupperne og 1,25% til øvrige grupper i 2010.<br><br>Udmøntningsgarantien ændres så engangstilllæg og resultatløn ikke tæller med. Lederne udgår af garantien.<br><br>Dækningsområdet ajourføres med professionsbachelor i offentlig administration (G31 ingen anc.) og sundhedsservicesekretær (G 19, 6 K trin/7år)<br><br>Jobcentrene overgået fra staten. Jobkonsulenter m.fl. med mindst 5 års erhvervserfaring ansættes mindst på specialistgrundløn 35/36+2600<br><br>De individuelle udviklingsplaner aftalt ved OK05 skal nu være skriftlige | Samlet ramme for organisationsforhandlingerne pr. 1. april 2009 på 4,50% incl midler til lokal løndannelse. I alt 320,894 mio. Hertil kom skævdelingspulje 75,000 mio samt gennemsnitslønsgaranti 7,040 mio.<br><br>OK08-forhandlingerne - både de generelle og organisations- foregik særskilt med KL som noget nyt efter strukturreformen<br><br>Den første nye professionsbacheloruddannelse på det administrative område til supplement af den traditionelle erhvervsuddannelse suppleret med kommunom overenskomstdækkes i forlængelse af overenskomstdækningen af KVU-uddannelsen tidligere<br><br>HK Kommentar: Ved 3-partsaftalerne blev afsat midler til ekstraordinær kompetenceudvikling i regionerne, der udmøntedes på hovedorganisationsområderne i OK-perioden jfr KTO-forliget. HK lagde megen vægt på denne ekstraordinære indsats, og beklagede at den ikke fortsatte ved OK11 |
| 2005 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Ny Løn videreføres som HK-aftale med synlige midler og udmøntningsgaranti og sammenhæng med kompetenceudvikling<br><br>Vilkår for ansatte i København, herunder karensbestemmelser for pension, forbedres.<br><br>Dækningsområder ajourføres med administratiionsøkonomer (KVU)<br><br>Pension til elever | Centralt afsættes nye midler til lokal løndannelse<br><br>Forenkling og modernisering af løndannelsen<br><br>Forenkling af overenskomster og aftaler<br><br>Anvendelse af midler til pensionsforbedringer (primært minipension og pensionskarens)<br><br>Forhøjelse af ATP-sats<br><br>Tilbudspligt til Kommunomuddannelsen ophæves for nyuddannede/nyansatte | Pr. 1.4.2005 hæves alle jfr. KTO-forliget området med 1 løntrin. Derfor hæves alle grundlønninger med 1 trin:<br><br>Ændringerne fra de specielle forhandlinger pr. 1. april 2006.<br><br>Assistenter:<br>G 18 hæves til 19 (KTO) og så til 20 (HK)<br><br>Specialister, mellemledere og ledere efter lokal aftale:<br>G 28 hæves til 29 (KTO)<br>G 33 hæves til 34 (KTO) og hæves så til 35 (HK)<br>G 39 hæves til 40(KTO)<br>G 45 hæves til 46 (KTO)<br><br>Alle ændringer er med fuldt gennemslag | Pr. 1. april 2006:<br><br>G 19-40 hæves med 0,8% fra 14,3%til 15,1%<br><br>G 46 hæves med 0,5% til 17,3%<br><br>Voksenelever omfattes af pensionsordning på 12,5% fra 25. år<br><br>I Københavns Kommune dog:<br>Pensionsbidraget for kontoradm. pers (tidl. Kom.Foreningen) hæves fra 14,47% til 15,1% (25 år/4 år karens)<br><br>Pensionsbidraget for kontorfunktionærer (HK) uændret 14,3% (25 år/4 år karens)<br><br>Minipensionen for alle i Kbh. hæves fra 7,69% til 12,5% (21 år/1 år karens) | Ingen ændringer | Der afsætttes 3,60% af lønsummen af de lønuafhængige særydelser til forhøjelse af satser og fornyelse af aftalerne aftalt med Koalitionen (HK og en række andre organisationer) | Ny Løn overgik fra at være et fællesemne (KTO) til et specielt emne<br><br>HK forhandlede sammen med en række andre organisationer (Koalitionen) en høj finansieringsmodel: Der blev afsat 2,50%. 1,25% pr. 1.1.2006 og 1,25% pr. 1.1.2007. Der blev aftalt en udmøntningsgaranti<br><br>Sammen med andre organisationer, der finansierede på højt niveau, blev der indgået en aftale om individuelle udviklingsplaner til alle<br><br>Dækningsområdet udvides med administrationsøkonomer (KVU) der indplaceres på grundløn 26<br><br>Kontorfunktionærer i København med faglært uddannelse indplaceres pr. 1. april 2006 på grundløn 20 mod tidligere grundløn 11+1014<br><br>Overenskomsterne i Københavns Kommune (den tidl. Kommunalforening og HKs) sammenskrives | Samlet ramme for HKs organisationsforhandlinger pr. 1. april 2006 på 1,10% aftalt med Koalitionen (HK og en række andre organisationer)<br><br>Ny Løn og forlodsfinansiering overgik fra at være et fællesemne (KTO) til et specielt emne<br><br>Organisationsmidlerne blev forskellige for de enkelte organisationer afhængig af, om de som HK havde en høj forlodsfinansiering på 2,50% eller en lavere forlodsfinansiering med en vis forhøjelse af organisationsmidlerne<br><br>Den første nye KVU uddannelse på det administrative område til supplement af den traditionelle erhvervsuddannelse suppleret med kommunom overenskomstdækkes |
| 2002 | Grundlønsforhøjelser<br><br>Pensionsbidrag hæves<br><br>Bortfald af 4 års pensionskarens i Kbh.<br><br>Pension til elever fra 25 år<br><br>Midler til Ny Løn<br><br>Tilbudspligt på uddannelse til alle basisgrupper<br><br>Styrkelse af Ny Løn forhandlinger<br><br>København: Faglærte kontortunktionærer skal aflønnes på assistentgrundløn<br><br>Dækningsområde | Ingen kilder | Pr. 1. april 2003:<br><br>Assistenter/overassistenter har hidtil været indplaceret efter lokal aftale på grundløn 18 eller 25. Pr. 1.4.2003 er grundløn 25 en lukket gruppe<br><br>Assistenter:<br>G 18 (ingen anc.)<br>G 25: Lukket<br>Specialister, mellemledere og ledere efter lokal aftale:<br>G 28 (ingen anc.)<br>G 33 ingen anc.)<br>G 39 (ingen anc.)<br>G 44 hæves til 45 (ingen anc.)<br><br>Alle ændrnger er med fuldt gennemslag<br><br>Alle voksenelever fra 25. år aflønnes på Grundløn 10 | Pr. 1. april 2002 nettoficeres pensionsbidra-gene, så pensionen beregnes af den faktiske løn i stedet for en forhøjet løn. Omlægningen er udgiftsneutral men betyder at procenterne bliver højere. Fx bliver pensionsbidrag på 12,9% til 13,48%<br><br>Pr. 1. april 2003:<br><br>G 18-39 hæves med 0,82% fra 13,48% [gl. 12,9%] til 14,3%<br>G 45 hæves med 3,32% % fra 13,48% til 16,8%<br><br>Tjm. ATP bidrag hæves fra sats B til A<br><br>Alle med ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer fremover på månedsløn og dermed omfattet af OKs pensionbest.<br><br>Kontorfunktionærer i Kbh. omfattes af forhøjelsen af minipensionen fra 2,4% til 7,69% i den 4 års karensperiode<br><br>Funktions- og kvalifikationstillæg aftalt efter 1.6.2002 er pensionsgivende. | Ingen ændringer | Ingen kilder fsva. forskudttidsaftalen | Ny Løn aftalt ved de generelle KTO-forhandlinger:<br><br>Forlodsfinansiering på 1,87% med 0,25% 1.4.2002, 1,22% 1.4.2003 og 0,40% 1.4.2004<br><br>Nye regler vedr. forhandlingsfrister, vurdering af den enkelte medarbejder, økonomisk overblik og paritetisk nævn/opmand ved uenighed<br><br>Dækningsområde: Enighed om at søge fastsat løn for nye KVU-uddannelser inden de ansættes<br><br>KTO-forliget:<br>Alle med ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer fremover på månedsløn og dermed omfattet af OKs pensionbest.<br><br>Minipensionen for ansatte på omfattet af karensbestemmelser hæves fra 2,4% til minipension på 7,4% eller 7,69% | I alt 1,05% i KTO forliget til hovedorganisationspuljer (til org.forhandlinger), tværgående projekter og afbalanceringspulje. 0,42% anvendt til minipension + forhøjelse af pensionsgivende løn, så hele grundsatsen bliver pensionsgivende<br><br>Til rådighed for HKs forhandlinger med KL og ARF var pensionspulje på 50,254 mio og hovedorganisations+opfyldningspulje på 95,727. 18,800 mio overførtes til HKDS-forhandling. Netto var til rådighed 126,851 mio for KL og ARF. |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1999 | Midler til organisationsforhandlingerne<br><br>Forlodsfinansiering af Ny Løn<br><br>Den enkeltes kvalifikationer og funktioner skal indgå i lønfastsættelsen ved Ny Løn<br><br>Kvalifikations- og Funktionstillæg i Ny Løn og andre tillæg skal være pensionsgivende.<br><br>Pligt til at indplacere tjenestemænd på løntrin.<br><br>Tilbudspligt til kommunomuddannelsen (Kbh.)<br><br>København: Faglærte kontortunktionærer skal aflønnes på assistentgrundløn | Ingen kilder | Pr. 1. april 2000:<br><br>Assistenter hæves fra Grundløn 17 til 18 med fuldt gennemslag<br><br>Herefter:<br>Assistenter efter lokal aftale:<br>G 17 hæves til G 18 (ingen anc.)<br>Overassistenter G 25 (ingen anc.)<br><br>Ledere, mellemledere og specialister efter lokal aftale:<br>G 28 (ingen anc.)<br>G 33 (ingen anc.)<br>G 39 (ingen anc.)<br>G 44 (ingen anc.) | Pr. 1. april 2000:<br><br>Pensionsbidraget i KL er uændret 12,9%<br><br>Kontorfunktionærer i Kbh. omfattes af KTO-aftale om minipension på 2,4% i karensperioden 21år/4 år<br><br>HK ikke omfattet af generel ATP-forhøjelse. Fortsat omfattet af satser pr. 1.1.1982 | Ingen ændringer | Ingen kilder | Ny Løn: Forlodsfinansiering på 1,33%:<br>1.4.99: 0,23% fra regul.ord<br>1.4.2000: 0,50%<br>1.4.2001: 0,60%<br><br>Alle relevante oplysninger om nyansættelser skal gives til TR<br><br>KTO-aftale om minipension på 2,4% i karensperioden 21år/4 år | HK puljemidler i alt til rådighed (KL+ARF): fra Hovedorganisationspulje (62,000 mio), pensionspulje (0,600 mio). |
| 1997<br><br>1997 fortsat | Puljer til gruppevise omklassificeringer m.v.<br><br>Forsøg med Ny Løn<br><br>9 års beskæftigelse som assistent for oprykning til pers. overassistent ændres til 7 år<br><br>Karens (4 år) for kontorfunkt. I Kbh. ophæves og aldersgrænse nedsættes<br><br>Mulighed for rådighedstillæg og turnustillæg<br><br>Tillæg til elev-/uddannelsesansvarlige<br><br>Der aftales supplerende pension til tjm.<br><br>Tillæg gøres pensionsgivende | Ny løndannelsesmodel for alle grupper.<br><br>Indebærer afvikling af automatik og centrale tillæg og stedtillæg.<br><br>Ny tværgående mellemlederoverenskomst på det adm. område på tværs af organisationer<br><br>Tilbudspligt til kommunomuddannelse ophæves | Aftalt overgang til Ny Løn 1. april 1998:<br><br>Hidtidige lønforløb afløses af flere grundlønninger (G), der anvendes efter lokal aftale.<br>Model uden anciennitetsforløb. Årlige lokale lønforhandlinger om bl.a. funktions- og kvalifikationsløn<br><br>Nye grundlønninger:<br>Assistent/overassistenter efter lokal aftale:<br>G 17 (ingen anc.)<br>G 25 (ingen anc.)<br>- G 17: Obligatorisk K- løn for kommunom<br>- G 17 og 25: Obligatorisk K-løn for diplomudd.<br><br>Ledere, mellemledere og specialister efter lokal aftale:<br>G 28 (ingen anc.)<br>G 33 (ingen anc.)<br>G 39 (ingen anc.)<br>G 44 (ingen anc.)<br><br>Overgangstillæg til alle, der ikke fik grundlønns-stigning: 1 løntrin op til 45. Derover et tillæg. | Pr. 1. april 1997:<br><br>Pensionsbidraget i KL er uændret 12,9%<br><br>Pensionsbidraget for kontorfunktionærer i Kbh. hæves fra 12,3% til 12,9%. Fortsat karens 21/4 år.<br><br>ATP-pulje pr. 1.1.96 anvendt til at fjerne karens i FKKA. (HK fravalgte ATP forhøjelse i 1988, 1990 og 1996). | Obligatorisk K-løn for praktikvejledere/uddannelsesansvarlige på G 17/25 aftales lokalt<br><br>Obligatorisk K-løn på ca. 4 trin til assistenter på G17 for kommunom uddannelsen. Uddannelsen skal tilbydes af kommunen<br><br>Obligatorisk K-løn, der aftales lokalt, for diplomuddannelser o.l. til assistenter/overassistenter på G25. | Ingen kilder | KTO-rammeaftale om overgangen til Ny Løn,der implementeres i de enkelte overenskomster<br><br>På HK-området blev aftalt en "ren" model uden anciennitettillæg i stedet for de hidtidige lønforløb. Der blev i overenskomsten fastlagt en række grundlønninger, hvor den enkelte medarbejder blev indplaceret efter lokal aftale.<br><br>For basisgrupper (assistenter) dækker selve grundlønsatsen den nyuddannede, nyansatte og uerfarne. Hertil aftales lokalt funktions- og kvalifikationsløn for den enkelte medarbejder. Der forhandles lokalt årligt. Heri indgår også aftaler om ændret grundlønsindplacering<br><br>I forbindelse med afskaffelsen af de anciennitetsbaserede lønforløb frigjordes på sigt store lønmidler. Der aftaltes en gennemsnitslønsgaranti, der sikrede, at den gennemsnitlige løn blev fastholdt. | HK puljemidler i alt til rådighed (KL+ARF): 133,527 mio fra bl.a. hovedorg.pulje (93,200 mio), mellemlederpulje (17,400 mio), klassificeringspulje ARF (2,000 mio) samt chef- og lederpulje (12,000 mio) , HK-ATP-restpulje (8,038 mio).<br><br>HK Kommentar:<br>Forventningen om en lønmodel der ville give mulighed for en lønudvikling for den enkelte medarbejder knyttet til videreuddannelse og nye funktioner og kvalifikationer var afgørende for HKs beslutning om overgang til Ny Løn. Det var også afgørende, at der var årlige forhandlinger og et stort lokalt råderum uden centrale begrænsninger for de lokale parter (normalt ledelsen og TR), der skulle indgå aftaler for de enkelte medarbejdere. HK lagde stor vægt på, at lønsystemet skulle sikre honorering af videreuddannelse. Endelig betød det meget, at de centrale overenskomstparter bakkede systemet op med et tvisteløsningssystem, der skulle sikre at lokale uoverensstemmelser blev løst. |
| 1997 fortsat | | | Overgangen:<br>Overflytning fra gl. lønramme til ny grundløn var fastlagt i OK. Der skulle indgås konkret aftale om den enkelte overgang og F og K løn. Grundlønsindplaceringen kunne også aftales ændret<br><br>Ændringerne:<br><br>Assistenter:<br>Skalatrin 16-25 (14 års forløb) ændres til G 17 (ingen anc.)<br>Gl: Lønudvikling udover trin 17 forudsatte 1. del af kommunomuddannelsen, der skal tilbydes<br>Ny Løn: Løntillæg på normalt 4 trin for hele kommunomuddannelsen, der skal tilbydes<br><br>Personlige overassistenter:<br>Skalatrin 25-30 (8 års forløb) ændres til G 25 (ingen anc.)<br>Gl: Oprykning til overass. forudsatte bestået fuldt Dansk Kommunalkursus samt 9 års anc. eller en diplomudd.<br>Ny Løn: Oprykning aftales lokalt | | | | | |
| 1997 fortsat | | | Funktionsbestemte overassistenter:<br>Skalatrin 27-31 (4 års forløb) ændres til G 28 (ingen anc.)<br><br>Fuldmægtige:<br>Skalatrin 29-36 (4 års forløb) eller 32-38 (4 års forløb) ændres til G 33 (ingen anc.)<br><br>Ekspeditionssekr: Skalatrin 38-42 (4 års forløb) ændres til grundløn 39<br><br>Kontorchefer m.fl: K 30, K 31, K 32 (skalatrin 39-45. 2-4 års forløb) ændres til G 39 (ingen anc.)<br><br>Kontorchefer m.fl: K 33, K 34, K 35 (skalatrin 46-48. Intet forløb) ændres til G 44 (ingen anc.) | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1995 | Gruppevise omklassificeringer<br><br>Pensionsbidrag hæves<br><br>Anciennitetskrav for ansættelse i kommunen for oprykning til pers. overassistent ændres fra 3 til 1 år<br><br>4 års karensbestemmelser for pension for kontorfunkt. og biblioteksbedhjælpere i Kbh. og Frb. ophæves<br><br>Arbejdstidsbestemmelser kan fraviges ved lokal aftale<br><br>Ret til tj.frihed med løn til uddannelse. Der ydes tillæg for videreuddannelse<br><br>Forbedrede arbejdstidsregler<br><br>Biblioteksmedhjælpere Kbh. og Frb. indplaceres som konforfunktionærer i OKerne<br><br>Fælles overenskomst for socialformidlere og socialrådgivere | Øget fleksibilitet mht tilrettelæggelse af arbejdstid<br><br>Forsøg med nye lønformer<br><br>Omklassificering af funktionsbestemte overassistenter<br><br>Tilbudspligt til DK II ophæves. Anden relevant uddannelse end DK II skal kunne træde i stedet ifm oprykning til pers. overass.<br><br>Visse særbestemmelser for ansatte i tidl. FKKA ophæves | Pr. 1. oktober 1995:<br><br>Assistenter omklassificeres fra skalatrin 14-23+2200 (12 år) til 16-25 (14 år)<br><br>Pers. Overassistenter* omklassificeres fra skalatrin 25-29 (8 år) til 25-30 (8 år)<br>*uddannelses og anciennitetskrav<br><br>Funktionsbestemte * overassistenter omklassificeres fra skalatrin 25-29 + 2200 (8 år) til 27-31 (4 år) * uden uddannelseskrav<br><br>Fuldmægtige: Skalatrin 29-39(6 år) eller "Superfuldmægtige":Skalatrin 32-38 (6 år)<br><br>(Bemærkning: Superfuldmægtige er kaldenavn for den høje fuldmægtigklassificering)<br><br>Ekspeditionssekretærer omklassificeres fra skalatrin 36-42 (8 år) til 38-42 (4 år)<br><br>Kontorfunktionærer i Kbh. omklassificeres fra skalatrin 9-19 til 9-20 | Pr. 1. oktober 1995:<br><br>Pensionsbidrag uændret 12,90%<br><br>Pensionsbidraget for kontorfunkt. I Kbh forhøjes med 0,3% til fra 12,0% 12,3% | Ingen ændringer | Ingen kilder | Der aftales forsøg med nye lønformer<br><br>KTOs aftale om lokallønsordningen ændres til decentral løn. Kan indgås lokale aftaler indenfor 0,6% pr. 1.4.95 og yderligere 0,2% pr. 1.4.96<br><br>Fortsat mellemlederpulje<br><br>Der afsættes en KTO KL chef-lederpulje på 0,085% af lønsummen i den enkelte kommune til lokal forhandling. Puljen skal anvendes<br><br>Der kan lokalt indgås aftale om, at andre relevante uddannelsesforløb kan træde i stedet for Dansk Kommunalkurses II (DKII)<br><br>Anciennitetskrav for ansættelse i kommunen for oprykning til pers. overassistent ændres fra 3 til 1 år<br><br>Socialformidlere udgår af HK-overenskomst og indgår i en fælles Socialrådgiver- og socialformidleroverenskomst<br><br>Biblioteksmedhjælpere i Kbh. og Frb. overgår til højere kontorfunktionærlønramme ifm nedlæggelse af de særlige Oker<br><br>Overenskomstdækning af beskæftigeleskonsulenter drøftes i OK-perioden | Puljemidler til rådighed (KL og ARF): 113,400 mio fra DKK-pulje (92,400 mio) og DKK-bufferpulje (21,000 mio)<br><br>HK Kommentar:<br>Afgørende at den decentrale løndannelse fortsætter. |
| 1993 | Gruppevise omklassificeringer<br><br>Færdiggørelse af ikke fuldt udbyggede pensionsordninger og ophævelse af karensperioder<br><br>Arbejdstidsbestemmelser kan fraviges ved lokal aftale<br><br>Forbedrede arbejdstidsregler<br><br>Ret til tj.frihed med løn til uddannelse. Der ydes tillæg for videreuddannelse<br><br>Biblioteksmedhjælpere indplaceres som kontorassistenter/assistenter i KL, Kbh og Frb. | Forenkling og ensartetgørelse af overenskomster<br><br>Fleksibilitet mht tilrettelæggelse af arbejdstid<br><br>Der ønskes indført intervalløn for udvalgte grupper<br><br>Pensionsbidrag indbetales månedsvis bagud i stedet for årsvis forud<br><br>Der fastsættes aflønnning for informatikassistenter<br><br>Biblioteksmedhjælpere overgår til aflønning som kontorassistent<br><br>Anden relevant uddannelse end DK I og II skal kunne træde i stedet<br><br>Omklassificering af funktionsbestemte overassistenter<br><br>Ændring af definition af aften- og nattjeneste Overarbejde i forl. af rådighedstj. honoreres som overarbejde efter normaltj. | Pr 1. april 1994:<br><br>Assistenter: 14-23 (12 år) + 2200 (1.10.1984) efter 4 år på slutløn<br><br>Pers. overassistenter: Skalatrin 25-29 (8 år)<br><br>Funktionsbestemt overass. Skalatrin 25-29 + 2200 (8 år)<br><br>Fuldmægtige omklassificeres fra skalatrin 28-35 (6 år) til 29-39(6 år)<br>"Superfuldmægtige" omklassificeres fra skalatrin 31--37 (6 år) til 32-38 (6 år)<br><br>Ekspeditionssekretærer omklassificeres fra skalatrin 36-42 (8 år) til 38-42 (4 år)<br><br>Biblioteksmedhjælpere overgår til aflønning som kontorassistenter<br><br>Ret til aflønning som assistent for kontorassistenter (ikke-faglærte) på slutløn og med DK I ændres til en mulighed<br><br>Den særlige aflønning for elever under 18 år afskaffes | Pr. 1. januar 1994:<br><br>Pensionsindbetalingen ændres fra årsvis forud til månedsvis bagud, og for at fastholde pensiontilsagnet hæves pensionsbidraget.<br><br>Pensionsbidraget hæves fra 12,0% til 12,9% | Ingen ændringer | Ingen kilder | KTO: Lokallønsordningen fortsætter og udbygges med 0,10% pr. 1. april 1993 og 0,1% pr. 1. april 1994. Der udleveres på begæring oversigt over forbrug fordelt på organisationer | Puljemidler til rådighed (KL + ARF) fra organisationspulje 0,15% (16,628 mio), KTO-formålspulje (34,700 mio) og hovedorganisationspulje fra KTO (8,000 mio) |
| 1991 | Puljer til de specielle krav<br><br>Pensionsvilkår forbedres<br><br>Gruppevise omklassificeringer<br><br>Afskaffelse el. ændring af lokalløn<br><br>Puljer til forbedring af særydelser<br><br>Arbejdstidsbestemmelser kan fraviges ved lokal aftale<br><br>Mulighed for rådighedstillæg<br><br>Ret til tj.frihed med løn til uddannelse<br><br>Biblioteksmedhjælpere indplaceres som kontorassistenter/assistenter | Udbygning af lokallønsordningen<br><br>Udbygning af OK89 arbejdsmarkedspensionerne<br><br>Nettoficiering af pensionsprocenterne<br><br>KL henviser i de spec. krav til KLs KTO krav<br><br>Fleksibilitet i tilrettelæggelse af arb.tid<br><br>KL stillingsstrukturen gennnemføres i FKKA | Pr. 1. april 1991<br><br>Udlærlingebegrebet afskaffes (udd. ass. u. 21 år blev aflønnet på skalatrin 9) og assistenters begyndelsesløn sænkes med 1 trin:<br><br>Assistenter ændres fra 15-23 (12 år) til 14-23 (12 år) + 2200 kr efter 4 år på slutløn<br><br>Personlige overass: Skalatrin 25-29 (8 år)<br><br>Funktionsbestemte overass:<br>Skalatrin 25-29 (8 år) adskilles lønmæssigt fra overassistenter og hæves med et tillæg på 2175 kr<br><br>Fuldmægtige omklassificeres fra skalatrin 27-35 (6 år) til 28-35(6 år)<br>"Superfuldmægtige" omklassificeres fra skalatrin 30--36 (6 år) til 31-37 (6 år)<br><br>Ekspeditionssekr: Skalatrin 35-41 (6 år) omklassificeres til 36-42 (6 år)<br><br>Omklassificeringer sker med bevarelse af lønanciennitet | KTO-forligets udbygning af pension betyder, at kontorfunktionærer, biblioteksmedhjælpere og billetpersonales pension hæves med i alt 1,8% fra 10,2% til 12,0% | Ingen ændringer | Arbejdstidsbestemte ydelser kan konverteres til et fast tillæg<br><br>Ingen kilder fsva. særydelser. | Lokalløn udbygges med 0,2% og kan nu aftales for grupper mod tidl. enkeltpersoner. KTO modtager org.opdelt statistik om anvendelsen<br><br>Kontorfunktionærbegrebet i FKKA afskaffes. Kontorfunktionærer, biblioteksmedhjælpere og billetpersonale I FKKA indskrives KL OK for de pgld. grp. FKKA særbestemmelser fortsætter. Kontorfunktionærer i Kbh og Frb omklassificeres fra skalatrin 9-19 med trin 14 2-årigt til 1 årigt (fra 20 til 19 års forløb)<br><br>Kopi af opsigelser sendes til HKs lokalafdeling<br><br>Overenskomsten udvides med lønranme K31, Trin 40-44 (4 år)<br><br>Adm. souschefer t.o.m. K35 (48) i kommuner under 40.000 omfattes af OK<br><br>Skatterevisorstillinger kan nu opgså frit oprettes i kommuner under 40.000 indbg. | Puljemidler til rådighed (KL + ARF) fra organisationspulje 0,15% (15,562 mio), formålspulje (7,000 mio) og restpulje 0,14% (fra reguleringsordningen) (13,389)<br><br>FKKA nedlagt som selvstændigt arbejdsgiverområde og indgår i KL |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1989 | Udlærlinge aflønnes med begyndelseslønnen<br><br>Forbehold for drøftelse af pension<br>Forbehold for yderligere lønkrav<br><br>Rammeaftale om efter- og videreuddannelse<br><br>Fortløbende lønramme for assistenter/overass.<br><br>Tilllæg el. anciennitet for overbyg.udd. Fra DK Forvaltningshøjskole el.l.<br><br>Lokal kompetence til at yde revisortillæg<br><br>Biblioteksmedhjælpere omfattes af kontorOK | Ingen kilder | Pr. 1. april 1989:<br><br>Assistenter: Skalatrin 15-23 (12 år)<br><br>Overassistenter omklassificeres fra skalatrin 24-28 (8 år) til 25-29 (8 år)<br><br>Oprykning til overassistent kan ske før 9 års kravet er opfyldt ved anvendele af lokal løndannelse<br><br>Fuldmægtige omklassificeres fra skalatrin 27-34 (6 år) til trin 27-35 (6 år)<br><br>Ny klassificering som "superfuldmægtig" skalatrin 30-36 (6 år)<br><br>Ekseditionssekr. 35-41 (6 år<br><br>Centrale normeringsrunder afskaffet.<br>Avancementsstillinger som funktionsbestemt overass., fuldmægtig, "superfuldmægtig" og ekspeditionssekretær kan oprettes efter lokal forhandling og uden forelægggelse | KTO-forliget: Indførelse af pensionsordninger for grupper uden pension. Påbegyndes med 2,4%. Grupper der etablerede pension ved OK87 får tilsvarende.<br><br>Pr. 1.4.1990:<br>Kontorfunktionærer, Kbh., Fbr. og FKKA samt biblioteksmedhjælpere og billetpersonales pension hæves med i alt 2,4% fra 7,8% til 10,2% | Ingen ændringer | KTO forliget: Pulje på 0,07% af lønsummen til forhøjelse af lønuafhængige særydelser: arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte særydelser.<br><br>Arbejdstid:<br>Overtidsbetaling maksimeres til løntrin 35 | Kommunepuljeordningen afskaffes og konverteret til 0,2% organisationspuljer. Ny ordning med lokal løndannelse. 0,3% afsat. aftaleret præciseret<br><br>KL og HK anfører i protokolen, at der ikke er begrænsninger i oprykning til overassistent som personlig ordning. Omklassisificeringer må ske ved anvendelse af lokal løndannnelsse, da der ikke er afsat midler hertil<br><br>Præciseres, at der ikke er sket ændringer i HKs forhandlingsadgang ved oprettelse af stillinger | Puljemidler til organisationsforhandlingerne (KL + ARF) 0,25% (0,20% fra kommunepuljerne samt 0,05%) (24,179 mio) samt "gamle puljemidler" (17,682 mio)restpuljemidler fra OK87 og pulje fra reguleringsordningen (5,325 mio)<br><br>HK Kommentar: Afgørende med fortsat mulighed for lokal løndannelse med sikret aftaleret |
| 1987 | Ansættelse sker på OK-vilkår, chefer ansættes som tjm eller OK efter kommunens beslutning<br><br>Fortsat lønramme for assistenter/overass.<br><br>Pulje til omklassificeringer<br><br>Overenskomsten udvides med biblioteksmedhjælpere m.fl.<br><br>Underassistentbegrebet i FKKA afskaffes | FKKA forsøgsordningen vedrørende lokalforhandlinger fortsætter<br><br>Efter lokal forhandling kan oprettes stillinger som:<br>Funktionsbestemt overassistent, K 18<br>Fuldmægtig, K 23<br>Skatterevisor, K 23+merarbejdsvederlag<br>Ekspeditionssekretær, K 28 | Pr. 1. april 1987:<br><br>Assistenter omklassificeres fra skalatrin 15-21 (12 år) til skalatrin 15-23 (12 år)<br>Overassistenter: 24-28 (8 år)<br>Fuldmægtige: 27-34 (6 år)<br>Ekspeditionssekr. 35-41 (6 år)<br><br>Lokale forhandlinger om overass.stillinger<br>Oprettelse af overass. stillinger skal fra 1.4.1987 ikke mere forelægges Kommunernes lønningsnævn. Der kan oprettes funktionsbestemte overass. stillinger pba arbejds og ansvarsområde | KTO-forliget: ATP bidrag forhøjes med 50% pr. 1.1.88 og 1.1.90. Org. der har fravalgt kan anvende beløbet til pension til grp., der er uden pension og med 0,25% til omklassif af grp. med pension. HK har fravalgt<br><br>På grundlag af KTO-forliget optages drøftelser om opbygning af pension for grupper uden pensionsordning:<br><br>Pr. 1.4.1988:<br>Der indføres pensionsordninger for kontorfunktionærer i Kbh., Fbr, FKKA samt biblioteksmedhjælpere og billetpersonale på 7,8%.<br><br>ATP-puljen fremgår ikke af protokollen | Ingen ændringer | Ændrede satser for forskudt tid aftales ifm fornyelse af ARFs og KLs forskudttids-/holddriftsaftale hhv regulativerne i hovedstadsområdet.<br><br>Ingen kilder | KTO forliget indeholdt en kommunepuljeordning på 0,2% til lokale forhandlinger som forsøg. Hvis ikke en org. reagerer på et kommunalt forslag indenfor 21 dage betragtes det som godkendt<br><br>HKs normeringsforhandlinger (normeringsprotokollatet i OK) føres lokalt som et forsøg | Puljemidler til organisationsforhandlingerne (KL + ARF) på 1,0% (79,677 mio), med 0,7% pr. 1.4.1987.<br><br>HK Kommentar:<br>Penion: HKs sigte er, jf protokollen, fuldt udbyggede pensionsordninger senest 1.4.1997 for grupper uden pensionsordning: kontorfunktionærer, billetpersonale, biblioteksmedhjælpere<br><br>Løn: For første gang siden tjenestemandsreformen i 1969 er blevet gennemført et markant løft af den store basisgruppe med 2 trin<br><br>Lokale forhandlinger: Som et helt afgørende nybrud kan der nu lokalt aftales oprettelse af funktionsbestemte overassistentstillinger og aftales omklassificeringer og nyoprettelse af stillinger t.o.m. ekspeditionssekretærniveau |
| 1987 fortsat | | | Lokale forhandlinger om omklassificeringer<br><br>Som forsøgsordning er afsat puljer til omklassificeringer af stillinger til fuldmægtig, ekspeditionssekretær m.fl. efter lokal aftale<br><br>Nyoprettelse af disse stillinger finder også som forsøg sted efter lokal aftale. Omklassificering udover ekspeditionssekretær skal dog fortsat forelægges overenskomstens parter | | | | | |
| 1985 | Ingen kilder | Ingen kilder | Nu også tilbudspligt på DK II til assistenter. Skal tilbydes efter DK I<br><br>Overgangsordningen om oprykning til overassistent alene med DK I er bortfaldet<br><br>Der gennemføres normeringsrunde pr. 1. april 1986 indefor den afsatte pulje efter samme principper som ved OK83 | Ingen ændringer | Ingen ændringer | ingen kilder | Der er afsat 6,250 mio kr til normeringsrunden - et større beløb end ved OK83<br><br>Tilbudspligt på DK II der skal tilbydes efter DK I. Overgangsordningen om oprykning til overassistent alene med DK I er bortfaldet | Lovindgreb.<br><br>Specielle forhandlinger videreført i paritetisk nævn indenfor ramme på 0,5%, hvoraf de 0,35% blev forhandlet direkte med de enkelte organisationer (Kilde: HK-beretning 1985)<br><br>HK Kommentar:<br>De aftalte lønmæssige forbedringer omfattede ikke faglærte. De øvrige grupper blev tilgodeset ved opnormeringer til overassistent eller normeringsforhandlingerne |
| 1983 | Ingen kilder | Ingen kilder | Der gennemføres én central normeringsrunde til omklassificering og nynomering af stillinger som fuldmægtig og ekspeditionssekretær pr. 1. april 1984 indenfor den afsatte pulje.<br><br>Oprettelse af funktionsbestemte overass.stillinger forhandles efter samme procedure (men uden for pulje)<br><br>Oprykning til personlige overassistenter forhandles lokalt | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Tillæg for manglende varsel af overarbejde forhøjes fra 9,90 kr til 10,70 kr.<br><br>Arbejdstid:<br>Såfremt overarbejde ikke er afspadseret inden 3 måneder udbetales overarbejdsbetaling<br><br>Ingen kilder fsva. særydelser | Der er afsat 24% af puljemidlerne (KL, FKKA, ARF incl. Lægesekr., der ikke er omfattet) til en normeringsrunde pr. 1.4.1984 | Organisationsforhandlingerne (KL + ARF) gennemføres indenfor en ramme på 0,4% (27,917 mio)<br><br>HK Kommentar:<br>De aftalte lønmæssige forbedringer omfattede ikke faglærte. De øvrige grupper blev tilgodeset ved opnormeringer til overassistent eller normeringsforhandlingerne |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1981 | Ingen kilder | Ingen kilder | Ny mulighed for at oprette funktionsbestemte overassistentstillinger<br>Ny mulighed for oprykning til overassistent efter videregående uddannelse<br>Oprykning efter anciennitet kræver ikke mere godkendelse i lønningsnævnet<br><br>Assistenter: trin 15-21 (12 år)<br>DK I tilbudspligt. Oprykning efter 9 år<br>Overassistenter: 24-28 (8 år)<br>Funktionsbestemt overassistent 24-28 (8 år)<br>Fuldmægtige: 27-34 (6 år)<br>Ekseditionssekr. 35-41 (6 år)<br><br>Der gennemføres årlige centrale normeringsrunder til omklassificering og nynomering af stillinger som fuldmægtig og ekspeditionssekretær | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Ingen kilder | Nye regler for indplacering som overass:<br>1. Efter central forhandling/godkendelse kan oprettes funktionsbestemte overass. stillinger<br>2. Ass. med DK I og II, 3 års beskæftigelse i kommunen eller med 9 år i en kommune/amt eller 13 år i faget oprykkes . Beslut træffes i kommunen.<br>3. Som personlig ordning kan oprykkes efter mindst 2 år i kommunen og med videregående uddannelse | |
| 1979 | Ingen kilder | Ingen kilder | Assistenter: trin 15-21 (12 år)<br>DK I tilbudspligt. Oprykning efter 9 år<br>Overassistenter: 24-28 (8 år)<br>Fuldmægtige: 27-34 (6 år)<br>Ekseditionssekr. 35-41 (6 år)<br><br>Der gennemføres årlige centrale normeringsrunder til omklassificering og nynomering af stillinger som fuldmægtig og ekspeditionssekretær | Pensionsbidrag uforandret 12%<br>Tjm. ansættelse kan tilbydes af kommunen | Ingen ændringer | Der indføres ret til forskudttidsbetaling ved arbejde i tiden 17-06, ikke overarbejde | Ingen kilder | Lovindgreb. Paritetisk nævn. |
| 1977 | Ingen kilder | Ingen kilder | Kommunernes Lønningsnævn beslutter, at oprykning til overassistent fremover skal forelægges Lønningsnævnet<br><br>Assistenter: trin 15-21 (12 år)<br>DK I tilbudspligt.Oprykning efter 9 år<br>Overassistenter: 24-28 (8 år)<br>Fuldmægtige: 27-34 (6 år)<br>Ekseditionssekr. 35-41 (6 år)<br><br>Der gennemføres årlige normeringsrunder til omklassificering og nynomering af stillinger som fuldmægtig og ekspeditionssekretær | Retten til tjm. ansættelse bortfalder.<br>Kommunen beslutter om det skal tilbydes.<br>OK-pensionsordning skal etableres fra ansættelsen for overenskomstansattte<br><br>Pension uforandret 12% | Ingen ændringer | Ingen kilder | Ingen kilder | |
| 1975 | Ingen kilder | Ingen kilder | Assistenter: trin 15-21 (12 år)<br>DK I tilbudspligt. Oprykning efter 9 år<br>Overassistenter: 24-28 (8 år)<br>Fuldmægtige: 27-34 (6 år)<br>Ekseditionssekr. 35-41 (6 år)<br><br>Der gennemføres årlige centrale normeringsrunder til omklassificering og nynomering af stillinger som fuldmægtig og ekspeditionssekretær | Ret til tjm ansættelse<br>Pensionsbidrag ved OK ansættelse uændret 12% | Ingen ændringer | Der er indført ret til varskotilæg for overarbejde | Ingen kilder | |
| 1971 | Ingen kilder | Ingen kilder | Assistenter: trin 15-21 (12 år)<br>DK I tilbudspligt. Oprykning efter 9 år<br>Overassistenter: 24-28 (8 år)<br>Fuldmægtige: 27-34 (6 år)<br>Ekseditionssekr. 35-41 (6 år)<br><br>Der gennemføres årlige centrale normeringsrunder til omklassificering og nynomering af stillinger som fuldmægtig og ekspeditionssekretær | Ret til tjm ansættelse<br>Pensionsbidrag ved OK ansættelse uændret 12% | Ingen ændringer | Ingen kilder | Ingen kilder | |
| 1969 | Ingen kilder | Ingen kilder | Assistenter: trin 15-21 (12 år)<br>Overassistenter: 24-28 (8 år)<br>Fuldmægtige: 27-34 (6 år)<br>Ekseditionssekr. 35-41 (6 år)<br><br>Tilbudspligt på DK I til ass, oprykning til overass. efter 9 år for kvalificerede med DK I<br><br>Automatisk oprykning fra ass. til overassistent efter DK og 11 år og 1 år på slutløn bortfalder for ansatte efter 1. juli 1969<br><br>Forhandling om oprykning til overassistent skete lokalt i kommunerne<br><br>Der gennemføres to centrale normeringsrunder til omklassificering og nynomering af stillinger som fuldmægtig og ekspeditionssekretær | Ret til tjm.ansættelse:<br>Med virkning fra 1. juli 1970: Assisenter, overassistent, fuldmægtig, ekspeditionssekretær eller revisor tilbydes tjenestemandsansættelse senest efter to år<br>OK protokollat 4<br><br>Ønskes dette ikke oprettes pensionsordning med 12%. Gælder også deltidsansatte | Ingen ændringer | Arbejdstid:<br><br>Fuldmægtige, der ikke beklæder stillinger som afdelingschef får nu overarbejdsbetaling | Grundprincipper for indplacering i nye lønsystem jfr KLs oversigt og OK:<br><br>Kommunal elevuddannelse el. tilsvarende er en betingelse for ansættelse som assistent<br><br>Assistenter skal tilbydes DK I (Dansk Kommunalkursus) og tilfredsstillende gennemgang er forudsæt for lønudv. udover skalatrin 17. Enighed om, at DK på sigt bør være en forudsætning for assistent.<br><br>Den tidligere automatik i oprykning fra assistent til overassistent er bortfaldet. Jfr. også opmandsafgørelse fra voldgift i 1977. Nu oprykkes, når særlige kvalifikationer og arbejdsopgaver gør det naturligt og skal overvejes af kommunalbestyrelsen inden 9 år, så tilstrækkeligt kvalificerede kan oprykkes. Bedre oprykningsregler bevares for allerede ansatte<br><br>Normeringsrunder. Forbundet kan én gang årligt overfor KL fremsætte forslag til ændret normering af fuldmægtig og ekspeditionssekretærstil.<br><br>Bedre aftaler i enkeltkommuner mht arbejdstid, herunder fridage og overarbejdsbetaling, bevares, hvis aftalen indsendes til de centrale parter<br><br>Skatterevisorer aflønnes efter løntrin 27-34 eller 35-41 (kom. o. 40.000) + rådighedstillæg grundbeløb 1500 årligt | Det er i 1969 og 1971 OK man ser konsekvenserne af klassificeringerne i det nye tjenestemandslønssystem (Kilde: KLs oversigt til delegeretmødet juni 1972 om klassificeringer af tjenetemænd og indgåede overenskomster)<br><br>1969 OK er dateret 13. januar 1971 er identisk med 1971 OK, der er dateret 21. februar 1972<br><br>HK og KLs tjenestemandsaftale og overenskomst for kommuner uden for hovedstadsområdet er den nye landsoverenskomst, der erstatter tidligere lokalt gældende aftaler og overenskomster og aftaler og overenskomster mellem HK og Den danske Købstadsforening, De samvirkende Kommunalforeninger og Bymæssige kommuner<br><br>HK Kommentar:<br>Retten til tjm.ansættelse har antageligvis været udtryk for hidtidig praksis |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | |
| Noter: | | | | | | | | |
| * Se vedlagte vejledning | Når der fx står:<br>Assistenter omklassificeres fra skalatrin 15-21 (12 år) til skalatrin 15-23 (12 år)<br><br>Viser det hvilke trin forløbet spænder over. Der kan være overspringelser og forskelle i antal år på hvert trin). Lønforløbets længde (fra start til slutløn) er angivet | | Kilder:<br>Udvekslede krav<br>Forhandlingsprotokoller<br>Overenskomster (fra 1969: KLs OK for kommuner uden for hovedstadsområdet, senere KLs landsoverenskomst | | | | | De angivne puljebeløb frem til og med OK05 omfatter hele HK Kommunals forhandlingsområde, hvor der forhandledes sammen for både KL og ARF, og for alle faggrupper, kontorpersonale, lægesekretærer m.fl. Fra OK08 forhandledes særskilt med KL og RLTN |

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken Kontorpersonale (kontorfunktionærer)

3. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor.

Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for kontorfunktionærer, som er gennemført af henholdsvis HK Stat og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og dækker perioden fra overenskomstforhandlingerne i 1969 til og med 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kilderne til kortlægningen er først og fremmest fra de protokollater og resultatpapirer, der er udarbejdet/underskrevet ved de enkelte overenskomstforhandlinger.

Ligeledes indgår de fremsatte overenskomstkrav fra begge parter så langt tilbage som muligt hhv. 1999 på lønmodtagersiden og 1985 for arbejdsgiversiden. Endelig indgår samtlige overenskomster fra perioden i kortlægningen.

I kortlægningen indgår alene den største HK-gruppe, kontorfunktionærer ekskl. elever (med undtagelse af et par enkelte punkter). Grupper, der ikke er medtaget, er således laboratoriefunktionærer, IT-medarbejdere, ansatte ved Røde Kors, grafikere og arbejdsmarkedskonsulenter.

Det bemærkes, at alle aftalte ændringer ved forhandlingerne ikke er medtaget, mest for at bevare overblikket i forhold til de væsentligste ændringer.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Beskrivelsen i vedlagte excel-skema er således, kort fortalt:

De toneangivende krav fra begge parter er sat ind i skemaet.

Herefter er de væsentligste aftale-resultater sat ind i skemaet inden for overskrifterne.

## 3. Karakteristika for kontorpersonalets kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

HK-gruppen kontorfunktionærer er stort set ansat på alle statslige arbejdspladser og har forskellige administrative funktioner, som spænder fra enkle til komplekse opgaver.

Selve overenskomsten er efterhånden blevet en funktions-overenskomst, hvor uddannelsesbaggrunden primært har betydning i de lavere charge-stillinger.

Lønmodellen er i dag på 3 niveauer (men grundlæggende er der ikke sket de store ændringer i opbygningen af løngrupperne siden 1969), således:

Ansatte uden erhvervsuddannelse – løngruppe 1 – denne gruppe er den eneste med et enkelt anciennitetstrin i Hovedstaden.

Ansatte med erhvervsuddannelse – løngruppe 2, sats I og II. Indplacering sker på en sats, og der er ikke automatisk oprykning.

Specialister/ledere – Løngruppe 3, sats I til IV. Indplacering sker på en sats, og der er ikke automatisk oprykning.

Det er ikke muligt præcist at afklare, hvor mange ledere med personaleansvar, som er omfattet af overenskomsten.

Det skal nævnes, at overenskomsten giver mulighed for at aflønne ud over skalaen, normalt op til lønramme 36 (de særskilte stillinger, hvor der aftales en individuel basisløn over løngruppe 3, sats IV).

Lønmæssigt blev kontorfunktionærerne fra 2002 omfattet af Ny Løn, med basisløn og delt i Hovedstad/provinsen. Forinden overgangen var der forsøg med Ny Løn i 1997 og 1999. Overgangen til Ny Løn indebar et brud med den tidligere anciennitetsbestemte model for de forskellige stillingstitler til fastsættelse af basisløn med lokalt aftalte tillæg.

I 1987 blev gruppen overført til skalatrinsaflønning (tjenestemændenes), fordelt på stedtillæg.

Inden da (fra før 1969) havde gruppen haft en lønzoneordning, der lignede tjenestemændenes stedtillægsordning.

Arbejdstidsmæssigt følger de i dag statens arbejdstidsaftale med visse ændringer, men har før 2005 været omfattet af HK-overenskomstens egne regler. Langt de fleste arbejder i dagtjeneste, men andelen af ansatte i døgntjeneste har dog været voksende.

Pensionsmæssigt er gruppen i perioden fra 1969 til 2021 gennemgået en udvikling fra at være omfattet af den ensidigt fastsatte supplementsunderstøttelse, til at være omfattet af bestemmelser om pension i fællesoverenskomsterne fra 1990 og frem. Pensionen har bestået af en minipension i en karensperiode og derefter en fuld pension, men hvor minipension først blev indført i 1994. Pensionsprocenterne for både minipension og fuld pension er i perioden fra 1990 og frem gradvist øget fra 3,9 procent i 1990 til 15 procent i 2008 for den fulde pension og fra 1 procent i 1994 til 11,19 procent for minipensionen i 2015.

## 4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter

Under skemaet findes oversigt over lønindplaceringen ved overgangen til ny løn (2002), lønindplaceringer ved forsøg med ny løn (1997 og 1999) samt lønskalaerne for det gamle lønsystem forud for overgangen til ny løn.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for Kontorpersonale (kontorfunktionærer)

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for kontorpersonale (kontorfunktionærer), som er gennemført af henholdsvis HK Stat og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og som dækker perioden fra 1969 og frem til 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for kontorpersonalets (kontorfunktionærers) samlede løn- og ansættelsesvilkår

**Grundløn (lønmodellen)** er i perioden ændret fra skalaløn med anciennitetsstigninger i retning af en stadigt større fastsættelse af basisløn og tillæg decentralt. I 1969 var der 6 stillingskategorier: Kontorassistent, assistent, overassistent, kontorfuldmægtig, afdelingsleder II/ekspeditionssekretær og afdelingsleder I.

Ved indførelsen af Ny Løn i 2002 fjernes alle (på nær trinforløb i løngruppe 1 i hovedstaden) anciennitetsbaserede lønforløb, og lønmodellen er herefter et basislønsystem med 3 løngrupper med provins- og hovedstadssats. Løngruppe 1 for ansatte uden erhvervsuddannelse (1 trin i provinsen, 2 i hovedstaden), løngruppe 2 (2 satser) for ansatte med erhvervsuddannelse og løngruppe 3 (4 satser) for specialister og ledere.

I 2011 aftales mulighed for lokalt at aftale en individuel basisløn over løngruppe 3, sats IV og op til og med lønramme 36 – de såkaldte særskilte stillinger, der er benævnt i løngruppe 4.

**Centralt aftalte tillæg** har ikke spillet en stor rolle for de centrale parter ved overenskomstforhandlingerne. for de statsligt ansatte kontorfunktionærer. I 2002 blev der aftalt et videreuddannelsestillæg på 10.000 kr. det første år og 15.000 kr. det andet år. I 2011 aftaltes dette tillæg til bortfald, og provenuet anvendtes til en forhøjelse af basisløn af løngruppe 2, sats I (og på voksenelevsats). Fra 1995 og frem har der været et centralt aftalt rådighedstillæg for kontorfunktionærer i forkontor hos minister eller departementschef (forkontortillægget). Dette tillæg blev forhøjet med 10.000 kr. i 2008 og gjort pensionsgivende i 2018.

**Pensionsvilkår** er i perioden ændret fra at være omfattet af den ensidigt fastsatte supplementsunderstøttelse til fra 1989 at være omfattet af en arbejdsmarkedspension efter fællesoverenskomsten.

**Særydelser** har før 2005 været fastsat i organisationsaftalen, men efter dette tidspunkt er gruppen blevet opfattet af tjenestemændenes arbejdstidsaftale (nu Statens Arbejdstidsaftale). Der er dog to særregler om betalt pause i organisationsaftalen.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Kontorpersonale (kontorfunktionærer) har været en fast gruppe på det statslige arbejdsmarked igennem mere end 100 år.

Fra 1969 og frem er relevante nedslagspunkter:

- Skalaløn med anciennitetsstigninger for de forskellige stillingskategorier, i perioden fra 1969 til 2002.
- Omfattet af arbejdsmarkedspension fra 1989 – forud herfor omfattet af den ensidigt fastsatte supplementsunderstøttelse.
- Forsøg med Ny Løn i 1997 og 1999
- Overgang til Ny Løn i 2002, hvor der blev valgt en enkel lønmodel nærmest uden anciennitetsstigninger (på nær trinforløb i løngruppe 1 i hovedstaden).
- Ændring af arbejdstidsreglerne med overgang fra dagsnorm til månedsnorm i 2002. Fra 2005 omfattet af Statens arbejdstidsaftale, dog med 2 særregler i organisationsaftalen om betalt pause.

## 3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet kontorpersonalet/kontorfunktionærers løn- og ansættelsesvilkår

Det skal bemærkes, at det alene har været muligt at afdække overenskomstkrav fra HK Stats side fra 1999 og frem. Fra arbejdsgiverside er der afdækket overenskomstkrav fra 1983 og frem.

HK Stats toneangivende krav har bl.a. handlet om afsættelse af midler til forhøjelser af basisløn og udvikling af lønsystemet. Der har desuden været fokus på at få overenskomstdækket nye uddannelser og ajourføre dækningsområdet, ligesom der har været fokus på kompetenceudvikling.

Skatteministeriets krav har i vid udstrækning omhandlet forenkling, lokal løndannelse og arbejdstid.

| Personalegruppe\| Kontorfunktionærer (PKAT 240) | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | 1) Videreførelse og udvikling af TR-fonden<br>2) Dækningsområdet for selvejende institutioner mm ajourføres 3) Dækningsområde tilføjes en række uddannelser.<br>4) Ny bestemmelse om løntillæg ved gennemført efter- og videreuddannelse<br>5) Forhøjelse af basislønningerne | **Generelle Krav:**<br>1) Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser<br>2) Udvikling af statens nye lønsystem<br>3) Tidsvarende seniorordninger<br>4) Et styrket lokalt samarbejde<br>5) Fælles indsats for kompetenceudvikling<br>6) Bedre rammer for Kompetencefonden<br>7) Styrket indsats for det gode arbejdsmiljø<br>8) Arbejdstid der understøtter fleksible arbejdspladser<br>9) Forenkling af statens gruppelivsordning<br>11) Udvidelse af dækningsområdet for rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten<br>13) Forenkling af pensionsreglerne i OAO-fællesoverenskomsten<br>14) Ophævelse af bestemmelse om oplysning om fællesoverenskomst og organisationsaftale i stillingsannoncer (§ 2 i fællesoverenskomsterne)<br>15) Ophævelse af bestemmelse om forhandling før indbringelse af uoverensstemmelser for Tvistighedsnævnet (§ 35 i fællesoverenskomsterne)<br>**Specifikke Krav:** | | Omfattet af OAO-bestemmelser, som 2015. Karensperioden for minipension nedsættes fra 4 til 2 år | | | 1) TR-fond fra 2018 fortsættes i overenskomstperioden<br>2) Der aftales en lønskala for mediegrafikerelever | Ved de centrale forhandlinger blev karensperioden for minipension nedsat fra 4 til 2 år pr. 1. april 2022 |
| 2018 | 1) Forhøjelse af basislønnen<br>2) Enhedssatser for kontorfunktionærer i hele landet (afskaffelse af stedtillæg)<br>3) Forhøjelse af elevlønningerne<br>4) Ny løn - en medarbejder skal ikke være på basisløn i længere tid<br>5) En række ændringer af arbejdstidsreglerne - nyt fællesbilag om arbejdstid. | **Generelle krav:**<br>1) Decentralisering af løndannelsen<br>2) Bedre rammer for nye lønsystemer<br>3) Enkle og fleksible arbejdstidsregler<br>4) Kompetencer og anvendelse af kompetencemidler til fremtidens arbejdsmarked<br>6) Udvidelse og ændring af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten<br>7) Ændring af aftale om åremålsansættelse<br>8) Ændring af aftale om senior- og fratrædelsesordninger<br>10) Ændring af gruppelivsdækning for timelønnede<br>11) Håndtering af grænsedragninger<br>12) Administrativ lettelse af HR funktioner<br>13) Øget mulighed for varsling af særlige feriedage<br>15) Ophævelse af bestemmelse om oplysning om fællesoverenskomst og organisationsaftale i | A) OK18, aftalt i 2018:<br>1) Aftalt ændring for Hovedstadens satser (niv. marts 2012):<br>Løngruppe 1, trin 1 til 228.812 kr. (+ 6000 kr.)<br>Løngruppe 1, trin 2 til 237.987 kr. (+ 6000 kr.)<br>Løngruppe 2, sats II til 285.415 kr. (+ 4344 kr.)<br>2) Aftalt ændring for Provinsens satser (niv. marts 2012):<br>Løngruppe 1, trin 1 til 226.533 kr. (+ 6000 kr.)<br>Løngruppe 2, sats II til 274.930 kr. (+ 4344 kr.)<br><br>B) OK18, aftalt i 2021 (forbrug af ubrugte midler fra OK18):<br>1) Forhøjelse af basislønnen for alle ovennævnte grupper (A), pkt. 1-2) med 417 kr. | Omfattet af OAO-bestemmelser, som 2015 | 1) Aftale om tillæg til kontorfunktionærer i forkontor hos ministre og departementschefer, tillægget gøres pensionsgivende | | 1) Der afsættes en pulje til uddannelse og efteruddannelse af tillidsrepræsentanter med henblik på at sikre TRs funktion og muligheder for at understøttet HK'erne i kompetenceudvikling (TR-fonden) | Ingen organisationspulje afsat. |
| 2015 | 1) Forhøjelse af basislønnen<br>2) Der indføres anciennitetstrin på 3 konkrete løngrupper<br>3) Voksenelevløn, når man bliver 25 år<br>4) Der aftales et partsprojekt vedr. digitalisering og kompetenceudvikling | **Generelle krav:**<br>1) Styrket indsats for tillid og samarbejde med henblik på at undersøtte kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen lokalt.<br>2) Kompetenceudvikling med lokal effekt<br>3) Justering af åremålsaftalens regler for fratrædelsesbeløb<br>4) Udvidelse af dækningsområdet for rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten<br>5) Finansiering af forhøjelsen af ATP-bidraget pr. 1. januar 2016<br>7) Ændring af fællesoverenskomsternes regler om forhandlingsproceduren i forbindelse med afsked og bortvisning<br>8) Øget mulighed for varsling af særlige feriedage<br>9) Opdatering og forenkling af aftalen om lønfradrag/-beregning for tjenestemænd<br>10) Revision af aftalen om lønanciennitet m.v. for tjenestemænd i staten<br>**Specielle krav:** | | Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent fortsat 15,0. Minipension forhøjes til 11,19 % den 1.4.2015 | | | | Ingen organisationspulje afsat |
| 2013 | 1) Forbehold for at fremsætte krav om forhøjelse af basislønninger<br>2) Pligt til at udarbejde en plan for jobudvikling/kompetenceudvikling for medarbejdere, hvor der ikke har været en lønudvikling i 3 år<br>3) Enheds sats i 2 løngrupper (provins får hovedstadsløn)<br>4 Der aftales et partsprojekt - med en indsats med fokus på den hele arbejdsplads | **Generelle krav:**<br>3) Ændring af perioden for optjening af tillæg mv. for arbejde på ubekvemme tidspunkter.<br>4) Ændring af normperioden<br>5) Afskaffelse af begrænsninger i forbindelse med ansættelse på plustid<br>6) Forenkling af samarbejdsaftalen<br>7) Fremrykning af ikrafttrædelsestidspunktet for forhøjelse/ophævelse af pligtig afgangsalder i forsvaret og kriminalforsorgen<br>8) Fremrykning af ikrafttrædelsestidspunktet for | | Omfattet af OAO-bestemmelser, som 2011 | | | HK udarbejder forslag til målrettede projekter - partsprojekt, hvor midlerne hertil tages af kompetencemidler fra OAO | Ingen organisationspulje afsat<br>Aftale om ændring af grundbeløb - fra oktober 1997 til april 2012 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2011 | 1) Medarbejdere, der ikke har fået en lønstigning ved 3 lokale forhandlinger i træk, her skal der udarbejdes en handlingsplan for jobudvikling/kompetenceudvikling med henblik på opnåelse af lønfremgang<br>2) Der udarbejdes en fælles rammeaftale for flekstid for HK-grupperne<br>3) Der etableres et fælles udviklingsprojekt vedr. faget<br>4) Forenkling af aftalen om mobilitet med henblik på øget anvendelse | **Generelle krav:**<br>1) Øget og mere fleksibel arbjedstid<br>2) Styrket lokal løndannelse<br>3) Forhøjelse af pligtige afgangsaldre for tjenestemænd i politiet, forsvaret og kriminalforsorgen<br>4) Skærpelse af førtidspensionsfradraget i tjenestemandspensionen<br>5) Udvidelse og ændring af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten<br>6) Ændring af cheflønaftalen<br>7) Ændring af aftalen om lokalløn | 1) Basislønnen i løngruppe 2, sats 1 (assistenter) forhøjes med 1.500 kr. - både i provinsen og i Hovedstaden, ny basisløn henholdsvis 196.200 kr. og 204.200 kr. (niveau oktober 1997)<br>2) Hævelse af voksenelevsats i provinsen med 3.761 kr., ny basisløn 168.261 kr.<br>3) Indførelse af mulighed for særskilte stillinger, med en individuelt aftalt basisløn, der ligger over de øverste løngrupper. | Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent fortsat 15,0. Minipension forhøjes til 10,65 % den 1.4.2011 | | | 1) Aftale om uddannelsestillæg bortfalder 1. april 2011, med en overgangsordning (aftale fra 2002) Udgør finansiering af basislønforhøjelse.<br>2) Der aftales en basisløn for ansatte, der er indplaceret med en højere løn end løngruppe 3, sats 4 = et niveau, der svarer til lønramme 35 og 36 | Ingen organisationspulje afsat |
| 2008 | 1) Medarbejdere, der ikke har fået en lønstigning ved 2 lokale forhandlinger i træk, her skal der udarbejdes en plan for, hvilke kompetencer og/eller arbejdsopgaver, medarbejderen skal udvikle med henblik på opnåelse af tillæg<br>2) Der etableres et projekt til implementering af aftalen om kompetenceudvikling og mobilitet<br>3) En væsentlig forhøjelse af grænsen for ingen højeste tjenestetid<br>4) Forhøjelse af basislønningerne<br>5) Eftersyn af provins/Hovedstad-opdelingen | **Generelle krav:**<br>1) Mere fleksible arbejdstidsregler<br>2) Forenkling af overenskomster og overenskomststruktur<br>3) Øget fleksibilitet i de nye lønsystemer og øget udbredelse<br>4) Ændringer i aftalerne om lokalløn og chefløn, herunder øget fleksibilitet<br>5) Øget adgang til frit valg<br>6) Styrket kompetenceudvikling<br>7) Justering af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>8) Skærpelse af førtidspensionsfradrag i tjenestemandspensionerne<br>10) Ændring i feriereglerne<br>11) Ændring af åremålsaftalen<br>12) Større fleksibilitet i aftalen om integrations- og oplæringsstillinger<br>13) Aldersgrænsen i overenskomsternes dækningsområde ophæves<br>14) Ændring af forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)<br>15) Ajourføring af aftalen om ansættelsesområder for varigt ansatte tjenestemænd og tjenestemænd på prøve i staten, folkeskolen og folkekirken | 1) Forhøjelse af basislønningerne for udvalgte grupper - i provinsen (niv. Okt.97):<br>Løngruppe 2, sats 1 fra 190.000 kr. til 194.700 kr. (+ 4700 kr.)<br>Løngruppe 2, sats 2 fra 205.500 kr. til 206.450 kr. (+ 950 kr.)<br>Løngruppe 3, sats 1 fra 219.500 kr. til 221.400 kr. (+ 1.900 kr.)<br>2) Forhøjelse af tilsvarende grupper i Hovedstaden.<br>Løngruppe 2, sats 1 fra 198.000 kr. til 202.700 kr. (+ 4700 kr.)<br>Løngruppe 2, sats 2 fra 213.500 kr. til 214.450 kr. (+ 950 kr.)<br>Løngruppe 3, sats 1 fra 226.400 kr. til 228.300 kr. (+ 1.900 kr.) | 1) Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent 1.10.2008 på 15,0. Minipension uændret<br><br>2) Ansatte, der er omfattet af civilarbejderloven, omfattes af pensionsbestemmelserne i fællesoverenskomsten/organisation saftalen | 1) Aftale om tillæg til kontorfunktionærer i forkontor hos ministre og departementschefer, tillægget forhøjes med 10.000 kr. i grundbeløb. | Omfattet af statens arbejdstidsaftale - fra 2005, med 2 særregler om betalt spisepause | 1) Der er aftalt en "ungepakke" med en særlig indsats for elever og praktikanter - herunder forbedret basisløn<br>2) Der aftales et fælles projekt om kompetenceudvikling og mobilitet | Ved de centrale forhandlinger blev pensionsprocenten i OAO-S-fællesoverenskomsten hævet fra 12,5 pct. til 15 pct. fra 1. oktober 2008 |
| 2005 | 1) Forhøjelse af basislønnen<br>2) Medarbejdere, der ikke har opnået lønstigning via de lokale forhandlinger i 2 år, her skal der lægges en plan for, hvordan tillæg opnås<br>3) Eftersyn af definition på provins/hovedstadssats<br>4) Aftale om yderligere elementer, der kan fremme sammenhængen mellem løn og kompetenceudvikling<br>5) Der aftales en lønindplacering/lønniveau for KVU uddannede<br>6) Forhøjelse af elevlønnen<br>7) Grænsen for, hvor reglerne for merarbejde gælder, hæves væsentligt | **Generelle krav:**<br>1) Forenkling af overenskomster og overenskomststruktur<br>2) Forenkling af arbejdstidsreglerne<br>3) Indførelse/justering af nye lønsystemer<br>4) Revision af aftalerne om lokalløn og chefløn<br>5) Styrket kompetenceudvikling<br>6) Ændring af feriereglerne<br>7) Ny aftale om trainee-job på særlige vilkår<br>8) Implementering af EU-direktivet om informtion og høring af arbejdstagerne<br>9) Ændring af åremålsaftalen<br>10) Ændring af aftalen senior- og fratrædelsesordningen<br>11) Forenkling og modernisering af aftalen om | 1) Basislønningerne ændres for disse grupper:<br>Fra 1. oktober 2006 vil der kun være 1 trin i løngruppe 1, provinsen, og trinnet hæves fra 164.500/168.000 kr. til 168.261 kr. (+ 261 kr. fra gl. trin 2 og + 3761 fra gl. trin 1)<br>Løngruppe 2 og løngruppe 3 slås sammen, således at løngruppe 2, trin 1 udgår, og løngruppe 2, trin 1 bliver ny løngruppe 2, sats I.<br>Løngruppe 2, trin 2 (o.ass...) bliver til løngruppe 2, sats II, og forhøjes fra 204.000 til 205.500 kr. i provinsen (+1500 kr.) og fra 211.500 til 213.500 kr. i Hovedstaden (+ 2000 kr.) | Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent fortsat 12,5. Minipension forhøjes til 10,28 % den 1.10.2006 | | 1) Nye arbejdstidsregler, følger tjenestemændenes aftale, dog med 2 særregler om betalt spisepause | 1) Sammenlægning af organisationsaftalerne for kontorfunktionærer, IT-medarbejdere og laboranter<br>2) HK-ungepakke med mulige initiativer for at bl.a. at øge antallet af elever og at være en attraktiv arbejdsplads for de unge<br>3) Indplacering af KVU-administrationsøkonomer i løngruppe 2, sats II<br>4) Nyt lønsystem for elever<br>5) Ny justeret rammeaftale om mobilitet | |
| 2002 | 1) Aftale om nyt permanent lønsystem fra 01.04.2003, med dertil hørende 10 krav til aftalen<br>2) Aftale om yderligere elementer , der kan fremme sammenhængen mellem løn og kompetenceudvikling<br>3) Der afsættes midler til fælles uddannelse af TR og ledere vedr. lønsystemet<br>4) Der aftales en lønskala for KVU- og MVU-uddannede<br>5) Forhøjelse af elevlønnen | **Generelle krav:**<br>1) Indførelse af permanente nye lønsystemer, revision af overgangsordningerne i visse allerede etablerede nye lønsystemer samt tilpasning af reglerne om sammenhængen mellem løn og pension i aftaler om nyt lønsystem for medarbejdere med ret til tjenestemandspension.<br>2) Harmonisering og forenkling af arbejdstidsreglerne<br>3) Forenkling af overenskomstsystemet<br>4) Forenkling om aftalen om særlige feriefridage<br>5) Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>6) Revision af tillidsrepræsentantaftalen<br>7) Revision af aftalen om etablering af Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)<br>8) Revision af aftalen om Udviklings- og Omstillingsfonden<br>9) Revision af aftalen om socialt kapitel<br>10) Revision af aftalen om lokal- og chefløn<br>11) Videførelse og justering af aftalen om distancearbejde<br>12) Ændring af pensionsbidragsberegningen (nettolønsmodel) | 1) Der indføres et nyt lønsystem - basislønninger er nederst i dette skema | Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent 1.4.2003 på 12,5. Minipension forhøjes til 9,28 % | | 1) Der indføres en månedsnorm og en overtidssats på 50% fra 1. juni 2002 | 1) Indplacering af KVU<br>2) Aftale om videreuddannelsestillæg. 10.000 kr. første år og 15.000 kr. andet år<br>3) Der skal udarbejdes en vejledning om kompetenceudvikling<br>4) Aftale om mobilitet for kontorfunktionærer<br>5) Aftale om læring, styrket kompetenceudvikling og deltagelse i visse videreuddannelser<br>6) Omklassificering af 342 stillinger under Justitsministeriet | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1999 | 1) Der aftales vilkår for ansættelse af praktikanter - KVU og hertil et krav om etablering af en lønskala for de KVU-uddannede | **Generelle krav:**<br>1) Lønreform for tjenstemands- og overenskomstgrupper, der ikke har indgået aftaler om nye lønsystemer.<br>2) Ny cheflønsaftale<br>4) Ændring og forenkling af arbejdstidsreglerne<br>5) Ændring af aftalen om førtidspensionsfradrag<br>6) Ændring af aftaler om pligtig afgangsalder<br>7) Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>8) Revision af åremålsaftalen<br>9) Etablering af et center for kompetence- og kvalitetsudvikling, herunder justering af Udviklings- og Omstillingsfonden<br>10) Aftale om implementering af deltidsdirektivet<br>11) Sammenlægning af organisationsaftaler, konvertering af overenskomster samt indgåelse af virksomhedsoverenskomster/-organisationsaftaler<br>12) Ophævelse af aftalen om effektivisering og udvikling<br><br>**Specielle krav:**<br>2) Afskaffelse af særregler om overtidsbetaling (DSB, Banestyrelsen samt Post Danmark)<br>4) Beregning af elevlønninger | 1) Forsøgsordning med nye lønsystemer fortsættes, alle basislønninger forhøjes (i gennemsnit 2.500 kr.), se tallene nederst i dette skema | Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent fortsat 12,0. Minipension forhøjes til 5.7 % den 1.4.2000 | | Se 1969 | 1) Lønskala for assistenter, trin 12 udgår og skalatrin 13 gøres etårigt (start på lønskala)<br>2) Ved afsluttet FG-uddannelse eller merkonom mv., der har medført tilsvarende kvalificeret arbejde, sker aflønning som overassistent<br>3) Der aftales kampagneaktiviteter vedr. lønforsøg | |
| 1997 | HK-kravene har vi ikke | **Generelle krav:**<br>1) Revision af lønsystemet<br>2) Forenkling af arbejdstidsreglerne<br>3) Udbygning af den statslige uddannelsesorlov med løn<br>4) Videreudbygning af de ikke fuldt udbyggede pensionsordninger<br>5) Videreudbygning af det sociale kapitel<br>6) Videreførelse af Omstillings- og Efteruddannelsesfonden<br>7) Gennemførelse af seniorpolitiske initiativer<br>8) Indgåelse af virksomhedsoverenskomst for Post Danmark samt drøftelser i perioden om indgåelse af virksomhedsoverenskomster på andre områder<br>9) Ændring af aftalen om tjenestemænds ansættelsesområder<br>10) Ændring af aftalerne om merudgiftsdækkende ydelser, tjenesteboligbidrag og naturalydelser<br>11) Ændring af aftaler mv. med henblik på regelforenkling<br><br>**Specielle krav:**<br>7) Afskaffelse af de særlige regler om overtidsbetaling ved Post Danmark og DSB<br>-- | 1) Aftale om forsøg med nye lønsystemer, basislønninger er nederst i dette skema | Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent 1.10.97 på 12,0. Minipension forhøjes til 3,9 % | | Se 1969 | 1) Lønskala for assistenter ændres, således at skalatrin 17, 18 og 19 gøres etårige<br>2) Der afsættes 5,75 mio.kr. til omklassificeringer inden for 5 ministerier<br>3) Der aftales en løn til voksenelever | 1) Aftale om ændring af grundbeløb, så de bliver i oktober 1997-niveau |
| 1995 | HK-kravene har vi ikke | 1) Forenkling og harmonisering af overenskomst- og aftalesystemet<br>2) Revision af lønsystemet, herunder decentral løn<br>3) Videre- og efteruddannelse<br>4) Forsøg med udvidet medindflydelse og med arbejdsmiljø<br>5) Videreudbygning af de ikke fuldt udbyggede pensionsonrdninger<br>6) Oplæringsansættelse<br>7) Videreførelse af rammeaftalen om effektivisering og udvikling<br>9) Modregning for evt. efterfølgende ATP-forhøjelse<br><br>**Specielle krav:**<br>3) Bortfald af reglerne om kostfradrag i aftale om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelser (§§ 2 og 5)<br>4) Afskaffelse af ret til særlig befordringsklasse under tjenesterejse (§ 11, stk. 2 og 3 i tjenesterejseaftalen)<br>5) Ændring af aftale om 2. november 1979 om boligtjenestetelefoner<br>6) Overenskomstaftale pensionsbidrag betinges af, at tilbagekøb i utide ikke kan ske | | Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent 1.10.95 på 10,2. Minipension forhøjes til 2,1 % | Aftale om rådighedstillæg til kontorfunktionærer, i forkontor hos en minister eller en departementschef på 22.100 kr. (okt. 1984 niveau) | Se 1969 | 1) Aftale om rådighedstillæg til kontorfunktionærer, i forkontor hos en minister eller en departementschef<br>2) Der åbnes mulighed for klassificering af nye kontorfunktionærstillinger i lønrammer over afdelingsleder I, dog højst svarende til lønramme 36<br>3) Der afsættes 5,7 mio.kr. til gruppevise omklassificeringer inden for 3 ministerier og 2 mio.kr. til Centraladministrationen | |
| 1993 | HK-kravene har vi ikke | **Generelle krav:**<br>1) Justering af lokal- og cheflønsordningen<br>2) Omlægning af anciennitetsforløb<br>3) Ændring af stedtillægsordningen<br>4) Sammenlægning af | 2) Overassistenter på skalatrin 21 (startløn) får et tillæg på 1.000 kr. (okt. 84-niveau) | Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent 1.4.93 på 7,2 % og 1.4.94 på 8,1 % - minipensionsordning starter på 1,0 % den 1.4.94 | | 1) Protokollat om drøfte en udgiftsneutral omlægning af arbejdstidsreglene, se tillige 1969 | 1) Der afsættes 3,6 mio.kr. til omklassificeringer i 4 ministerier. | 1) Elever, der fortsætter efter uddannelsen i samme institution, indplaceres på et højere trin i lønskalaen |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | HK-kravene har vi ikke | **Generelle krav:**<br>1) Justering af ministeriepuljeordningen<br>2) Opfølgning af 1150-arbejdet<br>3) Nye klassificeringsregler for chefer og specialister<br>4) Indførelse af ungdomsløn<br>5) Udvidelse af den overenskomstmæssige ret til tjenestefrihed ved ægtefælles eller samlevers udsendelse til tjeneste i udlandet mv.<br><br>**Ej fundet specielle krav** | 1) Sluttrinnet for assistenter, skalatrin 20 + tillæg, ændres til skalatrin 21 + tillæg | Omfattet af OAO-bestemmelser, pensionsprocent 1.4.91 på 5,1 % og 1.4.92 på 6,3 % | | Se 1969 | 1) HK Stats særlige optællingsregel for 120 sygedage falder bort, der overgås til funktionærlovens regler | HK Stats egen overenskomst erstattes af fællesoverenskomsten mellem Statsansattes Kartel (nu OAO Stat) og Finansministeriet samt en organisationsaftale mellem HK Stat og Finansministeriet. Organisationsaftalen fastsætter lønninger og elementer, der fraviger/supplerer fællesoverenskomsten |
| 1989 | HK-kravene har vi ikke | **Generelle krav:**<br>1) De bestående puljeordninger forenkles med virkning fra 1. april 1989<br>2) Der ønskes optaget forhandlinger i aftaleperioden 1989/91 med henblik på realisering af målsætningerne i betænkning nr. 1150 (90'ernes aftaler og overenskomster)<br>3) Forenkling af generelle regler om godtgørelse af tjenstligt påførte merudgifter med henblik på at indgå nye aftler i perioden (tjenesterejser og eventuelt flyttegodtgørelse)<br><br>**Specielle krav:**<br>1) De bestående puljeordninger forenkles med virkning fra overenskomstperiodens begyndelse<br>2) Der ønskes optaget forhandlinger i overenskomstperioden 1989/91 med henblik på realisering af målsætningerne i betænkning nr. 1150 (90'ernes aftaler og overenskomster)<br>3) Der stilles krav om<br>- harmonisering af visse overenskomstbestemmelser<br>- ændring af overenskomstbestemmelser med henblik på yderligere delegation<br>- sammenlægning af visse overenskomster, og<br>- muligheb for overgang til månedsvis anvisning af | 1) Der indføres en ny højeste lønskala for "afdelingsledere", med disse skalatrin: 39, 41,43 | Omfattes af OAO-bestemmelser (sampension) fra 1. april 1990, procentsats 3,9 %<br><br>Supplementsunderstøttelse ophæves, men fungerer i en overgangsperiode som en minimumsgaranti for udbetaling (poseopfyldning, hvis pension mindre) | | Se 1969 | 1) Regler om pasning af sygt barn indføres | |
| 1987 | HK-kravene har vi ikke | **TPU:**<br>**Generelle krav:**<br>1) Fordeling af lønstigninger sikrer, at<br>- rekrutterings- og fastholdelsesproblemer kan løses<br>- der for særlige stillinger kan aftales en individualiseret løn<br>- de enkelte ministerier kan honorere særlig indsats<br>- der for ministerier kan afsættes puljer til individuelle omklassificeringer<br>- uforudsete udgiftskrævende forslag i perioden kan gennemføres<br>Puljer afsættes i videst muligt omfang til decentral | 1) Der aftales en overgang til skalatrinsaflønning, med 5 forskellige lønskalaer (kontorassistent, assistent, overassistent, kontorfuldmægtig og afdelingsleder): Der er en lønskala for hver gruppe, med disse skalatrin:<br><br>Kontorass. 6 til 15<br>Assistent 12 til 20<br>Overass. 21 til 26<br>Kontorfuldmægtig 27 til 33<br>Afd.leder m.fl. 32 til 38<br><br>2) Der indføres et tillæg på 1.000 kr. pr. 1. april 1988 til assistenter på sluttrin (skalatrin 20) | Supplementsunderstøttelse, som 1969 | | Se 1969 | 1) Der afsættes en pulje på 2 mio.kr. til individuelle omklassificeringer<br>2) Overgangen for kontorfunktionærer til skalatrinsaflønning finansieres med en betaling på ca. 16 mio.kr. Lønskalaen fremgår nederst i bilaget<br>3) Der skal oprettes en skriftlig uddannelsesaftale for elever | |
| 1985 | HK-kravene har vi ikke | **Generelle krav:**<br>1) Revision af arbejdstidsregler og regler om godtgørelse for ubekvem arbejdstid<br>2) Decentralisering af afgørelser om lønanciennitet<br>3) Ændring af lønudbetalingstidspunkt til sidste dag i måneden<br>4) Ændringer i ferieaftalen<br>5) Aftaler om funktionsvederlag fra 1. dag i DSB, P&T og Direktoratet for Kriminalforsorgen | Den samlede faste løn forhøjes med pr. 1. april 1985 med 1,75 pct. og pr. 1. april 1986 med 1,25 pct. Der foretages eventuel ekstraordinær regulering efter tjenestemændenes regler (§ 4, stk. 8)<br>Aldersgrænse for assistentløn nedsættes til 19 år. Elever som fortsætter uden afbrydelse, indplaceres på trin 2 i assistentlønskalaen. | Som 1969 | | Se 1969 | Generel arbejdstidsnedsættelse fra 40 til 39 timer pr. 1. januar 1987. (§ 14) | Ingen særlige ændringer i 1985-forhandlingerne |
| 1983 | HK-kravene har vi ikke | SKM har ikke kravene til denne OK periode. | 1) Grundlønnen samt kvalifikationstillæg forhøjes pr. april 1983, 1. oktober 1983, 1. april 1884 og 1. oktober 1994 med 1,33 procent hver gang<br>2) Til samtlige løntrin ydes et alm. Kronetillæg på 4.800 kr., fordelt med 1.200 kr. hver gang i ovennævnte perioder<br>3) Tillæg til de lavest lønnede kontorassistenter | Som 1969<br><br>1) Der etableres en gruppelivsforsikring fra 1. oktober 1984 (sum 40.000 kr.) | | Se 1969 | 1) Der afsættes 5,5 mio.kr. til individuelle omklassiificeringer og 6,65 mio.kr. til gruppevise omklassificeringer | Lønændringerne og arbejdstidsændring følger af den generelle regeringsindgreb i strejken i 1985. |
| 1981 | HK-kravene har vi ikke | SKM har ikke kravene til denne OK periode. | | Som 1969 | | Se 1969 | 1) Ved godkendt undervisning på dagskole regnes 6 undervisningstimer som udgørende den aftalte arbejdsdag<br>2) Der afsættes 9 mio.kr. til omklassificeringer | |
| 1979 | HK Stat har ingen materialer fra 1979, kun overenskomsten, som der ikke kan udledes ændringer fra (ud over de lønmæssige tal) | | Kronetillæg på 480 kr. årligt ureguleret til kontorassistenter på 1.-10. løntrin pr. 1. januar 1980 (§ 3, stk. 3).<br>Garantibetaling på mindst 67.808 kr. årligt. Ved opgørelse af lønnen medregnes kvalifikationstillæg og dyrtidstillæg. Pr. 1. april 1980 forhøjes garantilønnen med 1.560 kr. årligt. (§ 5) | Som 1969 | | Se 1969 | | Dokumentation for lønændring er alene fundet i overenskomten. |
| 1977 | HK-kravene har vi ikke | SKM har ikke kravene til denne OK periode. | 1) Grundlønninger og zonetillæg forhøjes 1. oktober 1977, 1. april 1978 og 1. oktober 1978 med ca. 0,35%, 0,45% og 0,46% | Som 1969 | | Se 1969 | | |
| 1975 | HK-kravene har vi ikke | SKM har ikke kravene til denne OK periode. | 1) Grundlønninger og zonetillæg forhøjes 1. oktober 1975 med ca. 1,38%, reguleringsprocent fremgår dog ikke | Som 1969 | | Se 1969 | | |
| 1973 | HK-kravene har vi ikke | SKM har ikke kravene til denne OK periode. | 1) Grundlønninger og zonetillæg forhøjes 1. oktober 1973, 1. april 1974 og 1. oktober 1974. Reguleringsprocent fremgår ikke, men udgør omkring 1,45% pr. gang | Som 1969 | | Se 1969 | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1971 | HK-kravene har vi ikke | SKM har ikke kravene til denne OK periode. | 1) Grundlønninger forhøjes med 1,86% med virkning fra 1. april 1972<br>2) Zonetillæg forhøjes med 1,5% pr. 1. april 1972 (zone 6 dog kun 1,3%) | Som 1969 | | Se 1969 | | |
| 1969 | HK-kravene har vi ikke | SKM har ikke kravene til denne OK periode. | Det er ikke muligt at gennemskue eventuelle aftalte lønforbedringer via protokollatet | HK-gruppen er omfattet af supplementsunderstøttelse, en ordning, som er godkendt af Finansudvalget (er fra 1950). Giver en mindre pension, ved pensionering eller helbredsbetinget afsked, når man har været ansat mindst 15 år efter det fyldte 30. år og man kan max. få for 35 år. | | HK Stat har deres egne arbejdstidsregler (med dagsnorm) i overenskomsten, frem til 2002-2005. I perioden frem til 2005 sker der ved overenskomstforhandlingerne stort set nogle få ændringer i bestemmelserne, som ikke nævnes i ovennævnte - med 2 undtagelser (1993 og 2002) | | |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

**Skalatrinsaflønning, her skalatrinene fra overenskomsten 1997, hvor overgangen skete**

| | *Skalatrin / anciennitetsår* |
|---|---|
| Kontorassistent | 6-7-8-9-11-13-14-15 |
| Assistent | 12-13-13-14-15-16-17-17-18-18-19-19-20+tillæg |
| Overassistent | 21-21-22-22-23-23-25-25-26 |
| Kontorfuldmægtig | 27-27-29-29-31-31-33 |
| Afdelingsleder II/ekspeditionssekretær | 32-32-34-34-36-36-38 |
| Afdelingsleder I | 39-39-41-41-43 |

**Basislønninger i forsøg med nye lønsystemer (1997 og 1999) - lønniveau 1.10.1997**

| *Løngruppe* | *01.04.1997* | *01.04.1999* |
|---|---|---|
| Løngruppe 1, trin 1 | 160.000 | 162.000 |
| Løngruppe 1, trin 2 | 162.000 | 164.500 |
| Løngruppe 1, trin 3 | 164.500 | |
| Løngruppe 2, trin 1 | 174.000 | 176.500 |
| Løngruppe 2, trin 2 | 176.500 | 179.000 |
| Løngruppe 2, trin 3 | 179.000 | 181.500 |
| Løngruppe 3 (fra 1999) | | 199.000 |
| Gruppe 4 (3 i 1997) | 214.000 | 216.500 |
| Gruppe 5 (4 i 1997) | 232.000 | 235.000 |

**Basislønninger i nyt lønsystem 2002 - lønniveau oktober 1997**

| *Løngruppe* | *Provinsen* | *Hovedstaden* |
|---|---|---|
| 1, trin 1 | 164.500 | 170.000 |
| 1, trin 2 | 168.000 | 177.000 |
| 2, trin 1 | 188.000 | 195.500 |
| 2, trin 2 | 190.000 | 198.000 |
| 3 | 204.000 | 211.500 |
| 4, trin 1 | 219.500 | 226.400 |
| 4, trin 2 | 237.000 | 241.000 |
| 4, trin 3 | 262.000 | 262.000 |
| 4, trin 4 | 282.000 | 282.000 |

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for hus- og rengøringsassistenter i kommunerne

16. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for hus- og rengøringsassistenter, som er gennemført af henholdsvis 3F og FOA og KL og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Denne gennemgang af forhandlingshistorikken for hus- og rengøringsassistenter i kommunerne er afgrænset til assistentgrupperne fra tre overenskomster: Overenskomst for husassistenter, overenskomst for rengøringsassistenter og overenskomst for ikke-faglærte ansatte beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde e.lign. De tre personalegrupper følger samme lønforløb, og er gennem mange år blevet forhandlet samtidig. Overenskomsterne omfatter udover hus- og rengøringsassistenterne også ungarbejdere og tilsynsassistenter.

Beskrivelsen af de (toneangivne) krav er foretaget med udgangspunkt i de fremsendte krav primært for perioden 2005-2021. Der er dog ikke skrevne kilder, der dokumenterer en præcis prioritering af kravene eller den udvikling som de fremførte krav kan have gennemgået undervejs i forhandlingerne mellem parterne. Den generelle fremhævelse af visse krav i de enkelte overenskomstår som fremgår af denne præsentation, hviler på parternes aktuelle udlægning.

I forhold til beskrivelsen af forhandlingsresultater er anvendt forhandlingsprotokoller (senere år), orienteringer fra KL vedr. overenskomstfornyelser (tidlige år), overenskomster (de fleste år) samt arbejdstidsaftaler som kildemateriale.

Kortlægningen for perioden 1969-1997 baserer sig overvejende på orienteringer om overenskomstfornyelser fra Kommunernes Landsforening eller Amtsrådsforeningen, som fremhæver de væsentlige ændringer i forhold til den tidligere overenskomst, desuden overenskomsterne de pågældende år. Et par enkelte forligsprotokollater kan også findes. Fra 1999 og frem findes i højere grad selve forligstekster, som også med tiden er begyndt at nævne omkostningerne ved de enkelte forhøjelser.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Skemaet er opbygget så ændringerne læses ved at se historikken nedefra, og ændringerne er beskrevet kort i de enkelte celler.

Skemaet viser forhandlingshistorikken fra 1969 til 2021. De første to kolonner viser parternes toneangivende krav.

Kolonnen ”grundløn/basisløn” opfattes i denne gennemgang som start-indplacering for en nyuddannet social- og sundhedsassistent.

Kolonnen ”centralt aftalte tillæg” viser kvalifikationsløn som følge af anciennitet og visse centralt aftalte funktionstillæg.

Kolonnen ”pensionsvilkår” omfatter pension generelt, dvs. pension af alle pensionsgivende løndele, herunder særydelser og

Kolonnen ”særydelser” viser honorering for arbejde på særlige tidspunkter og betaling for inddraget frihed.

Kolonnen ”øvrige løn- og ansættelsesvilkår” viser andre relevante ændringer i løn- og ansættelsesvilkårene.

**3. Karakteristika for hus- og rengøringsassistenternes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.**

Overenskomsterne er funktionsoverenskomster og personalegruppen er ufaglærte, der dygtiggør sig med eksempelvis amu-kurser. Antallet af hus- og rengøringsassistenter har været faldende.

Rengøringsassistenter arbejder primært med rengøringsopgaver på kommunale institutioner bl.a. skoler, rådhuse, daginstitutioner mv. Arbejdstid for rengøringsassistenter ansat på skoler beregnes på baggrund af den såkaldte *skolebrøk*. Denne er et udtryk for ansættelse efter skolernes årsnorm.

Husassistenter arbejder med en bred vifte af funktioner i relation til køkkenarbejde samt rengøringsopgaver på ældreområdet. Husassistenter ansat på skoler kan også være ansat på skolebrøk.

Hus- og rengøringsassistenter kan være omfattet af enten døgnarbejdstidsbestemmelser eller dagregler afhængig af på hvilket område de er ansat

Lønmodellen er aktuelt en kvalifikationslønmodel omfattet af Ny Løn, men har i den analyserede periode undergået flere forandringer.

Hus- og rengøringsassistenterne har i OK05 og OK08 fået udmøntet midler via gennemsnitsløngarantien, fordi deres lønudvikling lå under løngarantien. I OK05 og OK08 blev det aftalt, at midlerne fra gennemsnitsløngarantien indgik i organisationsforhandlingerne.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

OK99: Ny Løn indføres, og tidligere lønforløb omlægges i form af en afkortning, hvor overskydende lønmidler anvendes som en form for startkapital til lokalt aftalt løn ud over forlodsfinansiering

OK08: KL og Danske Regioner forhandler hver for sig for første gang, og lønforløb udvikler sig nu mere forskelligt på de to arbejdsgiverområder for samme personalegruppe.

Omlægning af garantiløn til kvalifikationslønsmodel.

OK13: En række fagforbund og KL aftalte at oprette den kommunale kompetence-fond.

OK15: Kompetencefonden blev tilført yderligere midler til uddannelsesløftet kaldet ”fra ufaglært til faglært” særligt målrettet ufaglærte og kortuddannede.

OK18 og OK21: Her blev der afsat særlige puljer til lavt-og ligeløn.

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for hus- og rengøringsassistenter, KL

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for hus- og rengøringsassistenter, som er gennemført af henholdsvis 3F, FOA og KL og dækker perioden fra 1969-2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for hus- og rengøringsassistenternes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Forud for forhandlingerne i 1969 bestod hus- og rengøringsassistenternes lønforløb af en grundløn og en anciennitetsstigning efter 4 års sammenhængende beskæftigelse. Til grundlønnen blev lagt et dyrtidstillæg, som blev reguleret to gange årligt. Derudover var der også, som vi kender det i dag, honorering for tjeneste på særlige tidspunkter.

I 1973 blev der indført grundlønninger opbygget efter tjenestemandslønsystemet, dvs. grundlønning i form af trin, dyrtidstillæg og stedtillæg.Hus- og rengøringsassistenterne blev indplaceret på trin 7 med 3 anciennitetsbaserede stigninger, så man sluttede på trin 10 efter sammenlagt 6 års anciennitet.

Ved de 12 næste overenskomstforhandlinger, til og med OK97, blev lønforløbet udbygget både i forhold til grundlønsindplacering(startløn), men også anciennitetstillægblev udbygget. Lønforløbet var efter OK97 fra løntrin 9 til løntrin 16 efter 11 års anciennitet.

Pr. april 2000 overgik grupperne til Ny Løn. Der blev aftalt en garantilønmodel, hvor grundlønnen fortsat var trin 9, men anciennitetsstigningerne skete hurtigere. Efter 2 år var man garanteret trin 12, og efter 5 år var man garanteret trin 15. Derudover var der mulighed for lokalt aftalte tillæg. Der blev afsat midler til forlodsfinansiering indtil OK08, hvorefter der ikke er blevet afsat yderligere midler.

Ved OK08 valgte man også at bruge organisationsmidler på at ændre hus- og rengøringsassistenternes lønmodel fra garantiløn til kvalifikationsløn.

Ved OK89 blev det aftalt at indføre kollektive pensionsordninger, for grupper der ikke i forvejen havde nogen former for pensionsordning, på 2,4 pct. af grundlønnen og pensionsgivende tillæg for ansatte fyldt 25 år med mindst 4 års erfaring og en beskæftigelse på mindst 15 timer om ugen. Pensionsordningerne er siden hen blev udbygget ad flere omgange. Ved OK97 var pensionsprocenten 12 pct. Ved OK99 begyndte man at udbygge pensionsordningen med en såkaldte minipensionsordning på 2,4% for ansatte med på mindst 21 år, med 12 måneders beskæftigelsesanciennitet. Ved OK05 nåede pensionsprocenten for denne ordning også 12 pct.

Udover forhøjelsen af pensionsprocenten har der gennem årene været fokus på at sænke karensbetingelserne, dvs. alder og beskæftigelse. I dag er pensionsprocenten på 13,4% for alle på 21 år eller derover med mindst 5 måneders beskæftigelse.

Der har også været fokus på at udbygge den pensionsgivende løn, ved eksempelvis gradvist at gøre alle funktions- og kvalifikationstillæg pensionsgivende. Særydelser er nu ved at blive gjort pensionsgivende. På nuværende tidspunkt er pensionssatsen for de lønafhængige aften,- nat- og weekendtillæg hhv. 6%, 6% og 2% for de hus- og rengøringsassistenter, der følger døgnarbejdstidsreglerne.

Arbejdstiden for hus-og rengøringsassistenter kan enten følge Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – social- og sundhedspersonale (79.01) eller dagarbejdstidsregler. Ved OK15 blev der aftalt en større ændring af arbejdstidsaftalerne på døgnområdet. Der er en særlig beregningsmetode for beregning af arbejdstid for ansatte på skoler, kaldet *skolebrøk*. Denne er et udtryk for ansættelse efter skolernes årsnorm, og har været gældende siden 1983.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Ved OK89 blev mellem KTO og KL aftalt påbegyndelse af kollektive pensionsordninger for personalegrupper, der ikke i forvejen var omfattet af pension, herunder hus- og rengøringsassistenterne. Sigtemålet var oprindeligt 12%. Finansieringen ved de efterfølgende udbygninger kom i form af puljer målrettet dette formål, og/eller anvendelse af organisationsmidler.

I OK13 aftalte en række fagforbund, heriblandt 3F og FOA, og KL at oprette den kommunale kompetencefond. Ved OK15 blev kompetencefonden tilført yderligere midler til uddannelsesløftet kaldet ”fra ufaglært til faglært” særligt målrettet ufaglærte og kortuddannede.

## 3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet hus- og rengøringsassistenternes løn- og ansættelsesvilkår

Som nævnt i indledningen har det været begrænset hvilken dokumentation, der er fundet på skrift vedrørende fremsatte krav, og det er også begrænset hvilke referater fra møder, der er fundet, og i hvilken grad prioritering af kravene kan dokumenteres.

Organisationernes toneangivende krav har været at forbedre lønnen. Kravene har både været forhøjelse af grundlønnen, men også længere centralt aftalte lønforløb, eksempelvis i form af yderligere kvalifikationstillæg. Der har været krav i forhold til ny løndannelse. Eksempelvis har der flere gange været rejst krav om sikring af tilbageløbsmidler. Der har flere gange været fremsat krav fra organisationernes side om uddannelse. Kompetenceudvikling, eksempelvis ret til efteruddannelse, har også været et gennemgående og vigtigt krav.

Endelig har pension også haft et stort fokus både i forhold til at sikre, at pensionsbidraget følger med udviklingen i samfundet øvrigt, men også at både karensbestemmelser reduceres og pensionsgrundlaget udvides.

KL´s toneangivende krav skal ses i lyset af et generelt ønske om at indgå samfundsøkonomiske ansvarlige forlig, opnå smidigere arbejdstidsregler og forenkle overenskomstkomplekset på tværs af overenskomster, så ledernes administration lettes. I det omfang der måtte være organisationsmidler, har KL haft krav om, at de som udgangspunkt anvendes til pensionsforbedringer.

| Personalegruppe \| Hus- og rengøringsassistenter samt ikke-faglærte, KL | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** | Puljer til sy |
| 2021 | - Højere løn f.eks. forhøjelser af grundlønnen, længere lønforløb<br>- Markant flere sikres uddannelse,<br>- Ret- og pligt til uddannelse for alle FOA's ufaglærte grupper,<br>- Ret til efter- og videreuddannelse<br>- Forbedringer of muligheden for at medtage anciennitet fra Staten og private<br>virksomheder(brancheanciennitet) | Nedsættelse af pensionskarens.<br>Styrkelse af lokal løndannelse: Udmøntningsgaranti og gennemsnits-løngaranti bortfalder.<br>Sammenskrivning af overenskomster for husassistenter (75.01), rengøringsassistenter (41.21) og løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign (41.41). | Grundløn trin 14+1535<br>(forhøjet med 775 kr. 00-niveau ) | Pension: 13,4% (hævet med 0,2 pct.point)<br>Karens 21 år og 5 mdr. (nedsat med 3 mdr.)<br>.<br>**Særydelser efter døgnarb.tid**<br>Aften/nattillæg: 6% (hævet med 1 pct.point)<br>Lør, søn/SH: 2% (hævet med 1 pct.point) | K-trin 17+1535 efter 2 år (forhøjet med 755 kr. 00-niveau ) og<br>K-trin 20+1831 efter 5 år (forhøjet med 850 kr. 00-niveau ) | **Holddrift**<br>Arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 0,5%-point<br>**Døgn:**<br>Indføres nyt tillæg for inddragelse af søgnehelligdagsfri på 450 kr. i 00-niv<br>Tillæg for manglende varsel af over- og merarbejde forhøjes med 10 kr. til 37,91 kr. | | **Pulje til organisationsforhandlinger[1]:**<br>Organisationspulje: 21,548 mio. kr.<br>Ligelønspulje: 0,940 mio. kr.<br>.<br>**Fra de generelle FF-KL forhandlinger**<br>Lavtløn +653 kr. årligt trin 11-21<br>Beskæftigelseskarens nedsættes til 5 måneder (varige atp-midler) | Holddrift 0,222 mio.<br>Døgn 0,282 mio |
| 2018 | **Løn**<br>•Generelle forbedringer af lønnen f.eks. forhøjelse af grundlønnen<br>•Længere lønforløb, f.eks. kvalifikationsløn<br>•Anciennitet medtages fra andre kommuner/regioner/staten og private virksomheder(brancheanciennitet)<br>•Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg<br>•Forhøjelser af lønsatsen for EGU/IGU-elever<br>•Lønnen for ungarbejdere baseres på den til enhver tid gældende grundløn for rengøringsassistenter<br>**Pension**<br>•Højere pensionsprocent<br>•Flere løndele pensionsgivende<br>**Kompetenceudvikling**<br>•Ret til selvvalgt uddannelse med fuld løn<br>•Der indføres krav om obligatorisk grundkursus for rengøringsassistenter senest efter 6 mdr.´s ansættelse<br>•Der indføres krav om gennemførelse af hygiejnekursus senest efter 6 mdr.´s ansættelse<br>•Udbygning af Den Kommunale Kompetencefond<br>•KL´s serviceaftalevirksomheder omfattes af Den Kommunale Kompetencefond<br>**Seniorordning**<br>•Seniorordningen fastholdes og forbedres<br>•Der aftales særlige tiltag der sikre, at rengøringsassistenter kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling. | Nedsættelse af pensionskarens.<br>Styrkelse af lokal løndannelse: Udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti bortfalder. | grundløn trin 14**+760**<br>Hævet med 343 kr. i 00-niveau | Pension: **13,2**% (21 år, 8 mdr. besk)<br>Hævet med 0,2 %-point<br>**Pension af særydelser efter døgnarb.tid (79.01)**<br>Aften/nattillæg: 5%<br>Hævet med 1 %-point<br>Lør, søn/SH: 1%<br>Nyt med pension af lør,søn/SH | K-trin 17+**760** efter 2 år og<br>K-trin 20+**981** efter 5 år<br>Dvs. hævet med hhv. 343 kr og 564 kr. i 00-niveau<br>.<br>Bestemmelserne om kvalifikationsløn udvides således, at husassistenter, rengøringsassistenter og ikke-faglærte i FKKA fra den 1. april 2019 får medregnet beskæftigelsesanncientet på tværs af overenskomsterne inden for kommuner og regioner. | **Holddrift:** Arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 0,35%-point<br>**Døgnområdet**<br>Ulempeydelse for arbejde om natten hæves med 2 %-point til 35 % af timelønnen<br>Ulempeydelse for arbejde på lørdage hæves med 2 %-point til 30 % af timelønnen | | **Pulje til organisationsforhandlinger1):**<br>Organisationspulje: 16,494 mio. kr.<br>Ligelønspulje: 2,135 mio. kr.<br>.<br>**Fra de generelle FF-KL forhandlinger**<br>Lavtlønspulje, +382 årligt trin 11-19<br>Varige ATP-midler anvendes til delfinansiering af puljen til særlige formål (trinforhøjelser og særlige formål) | |
| 2015 | **Løn:**<br>•Generelle forbedringer af lønnen, herunder sikring af reallønnen<br>•Regulering af satser for arbejds- og arbejds-tidsbestemte tillæg<br>•Forhøjelse af lønnen for ungarbejdere<br>•Længere lønforløb, f.eks. kvalifikationsløn efter 8, 10 eller 15 år<br>•Anciennitet medtages fra andre kommuner/fra regioner ift. kvalifikationsløn<br>•Grundlønnen hæves med fuldt gennemslag<br>**Lokal løndannelse**<br>•Lokal løndannelse – model for sikring af til-bageløbsmidler<br>•Der skal aftales funktionslønstillæg for ren-gøringsassistenter der er pålagt funktion som afløsere<br>**Pension:**<br>•Nedsættelse/fjernelse af karensbestemmel-ser<br>•Højere pensionsprocent<br>•Flere løndele pensionsgivende | Forenkling og harmonisering af arbejdstidsreglerne.<br>Sammenskrivning af alle relevante overenskomster.<br>Nedsættelse af pensionskarens.<br>Styrkelse af lokal løndannelse: Udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti bortfalder.<br>Ændringer aftalen om døgnarbejdstid, herunder forenkling og harmonisering af aftalen. | grundløn trin 14+417<br>Hævet med 417 kr. i 00-niveau | Pension: 13,0% (21 år, **8 mdr.**)<br>(FF-bordet ej org. midler) | K-trin **17+417** efter 2 år og<br>K-trin **20+417** efter 5 år<br>Hæves med 417 kr. | **Døgnområdet:**<br>Forhøjelse af ulempebetaling effektiv tjeneste:<br>1) alle dage 17-23: 30% af timelønnen<br>2) alle dage 23-06:33%af timelønnen<br>3) Lørdagshonorering fra kl. 08 (før kl. 11)<br>Forhøjes tillæg for:<br>manglende varsel af over- og merarbejde samt varsel for inddragelse af fridøgn. | | **Pulje til organisationsforhandlinger1):**<br>Organisationspulje: 16,933 mio. kr. kr.<br>.<br>Større omlægning af arbejdstidsreglerne i forbindelse med harmonisering af de tre store arbejdstidsaftaler på det kommunale område (79.01, 79.03 og 64.11). For 79.01 som dækker sosu-området sker harmonisering af særlige dage, forhøjelse af ulempehonorering og udvidelse af weekendperioden. Samlet udgift for hus-ren overenskomsterne 1,536 mio. ikrafttrædelse pr. april 2016<br>**Uddannelsesløft Ufaglært til Faglært** - varige midler afsat<br>Varige ATP-midler finanserier ATP-forhøjelse som på det private (168 kr. årligt) | SY 1,536 mio. |
| 2013 | **Løn:**<br>Generelle lønforbedringer<br>Sikring af tilbageløbsmidler<br>Kronetillæg i stedet for procentstigning<br>Pension af mere og til flere ex. nedsættelse af karens<br>Uddannelse: Arbejdsgiverbetalt uddannelse / efteruddannelse | Sammenskrivning af alle relevante overenskomster på hus/rengøringsområdet inden for KL's forhandlingsområde.<br>Harmonisering/ensartetgørelse af særbestemmelser for København og Frederiksberg kommuner i forhold til den generelle overenskomsttekst.<br>Ændringer aftalen om døgnarbejdstid, herunder forenkling og harmonisering af aftalen.<br>Mulighed for højere individuel arbejdstid.<br>Nedsættelse af pensionskarens.<br>Etablering af fritvalgsordning mellem løn og pension. | | Pension: 13,0% (21 år, **10 mdr.**)<br>Hævet med 0,25 %-point<br>Særydelser (jf. 79.01):<br>aften/nattillægget: 4%<br>Hævet med 2 %-point | | **Dagområdet:**<br>Arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 0,25%-point | Den kommunale kompetencefond oprettes. | **Pulje til organisationsforhandlinger1):**<br>Organisationspulje: 11,153 mio. kr.<br>Den kommunale kompetencefond oprettes mellem en række organsationer heriblandt FOA og 3F. | Pension af sy 0,086 mio<br>Holddrift 0,25% = 0,108 mio |
| 2011 | **Lokal løndannelse,**<br>Garanti for tilbageløbsmidler<br>**Løn:**<br>Lønforbedringer også til ungarbejdere<br>Ansættelsesanciennitet / erhvervserfaring skal medtages ved ansættelse<br>Midler til lokalløndannelse<br>Tillæggene for rekruttering og effektiv rengøring droftes<br>**Krav kun gældende for overenskomst for Husassistenter m.fl. :**<br>Lokal løndannelse fortsætter på "standby", "lokale midler" aftales centraltForhøjelse af pensionssatsen for alle grupper<br>**Uddannelse:**<br>Ret til uddannelse med fuld vikardækning<br>Krav om hygiejne kursus til alle | Smidig og dynamisk lokal løndannelse.<br>Mere smidig og enkel arbejdstidstilrettelæggelse.<br>Etablering af fritvalgsordning mellem løn og pension.<br>Sammenskrivning af alle relevante overenskomster på hus/rengøringsområdet inden for KL's forhandlingsområde.<br>Harmonisering/ensartetgørelse af særbestemmelser for København og Frederiksberg kommuner i forhold til den generelle overenskomsttekst. | grundløn trin 14<br>Hævet 1 trin | Pension: **12,75%** (21 år, 12 mdr.)<br>Hævet med 0,2 %-point<br>Særydelser (79.01):<br>Aften/nattillægget: 2% Nyt med pension af særydelser | K-trin **17** efter 2 år og<br>K-trin **20** efter 5 år<br>Hævet 1 trin og nu efter 2 og 5 år<br>Allerede ansatte med mellem 0 og 2 års ansættelse ved kommunen ydes et midlertidigt årligt kvalifikationstillæg på 1.000 kr. (00-niv). Tillægget bortfalder efter 2 års ansættelse ved kommunen | **Dagområdet:**<br>Arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 0,3%-point | | **Pulje til organisationsforhandlinger1):**<br>Organisationspulje: 17,300 mio. kr. (heraf bidrag fra varige atp-midler)<br>.<br>De tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg på 2500 hhv 3600 videreføres frem til 31. dec 2011, hvoretter de bortfalder | Holddrift = 0,167 mio.<br>Pension af sy = 0,138 mio |

| Personalegruppe \| Hus- og rengøringsassistenter samt ikke-faglærte, KL | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** | Puljer til sy |
| 2008 | **Løn:**<br>•Forbedret grundløn – også for tilsynsassistenter<br>•Forbedret centralt fastsat lønforløb<br>•Forbedret procedureaftale – bl.a. aftale om tilbageløbsmidler<br>•Egen udmøntningsgruppe – eller ændring af de nuværende<br>•Ingen modregning i garantilønnen<br>**Arbejdstid:**<br>•Ændring af bestemmelserne om FO-dage<br>•Forbedring af muligheder for medarbejderindflydelse på arbejdstidstilrettelæggelsen<br>•Forbedret sikring mod ændring af arbejds- og frihedsplaner<br>•Forbedrede muligheder for valgfrihed mellem afspadsering, frihed og aflønning<br>•Forhøjelse af ulempebetalinger<br>•Deltidsansattes merarbejde betragtes som overarbejde<br>•Ansættelse på 34 timer i aften/nat betragtes som fuldtid<br>•Betalt frokostpause<br>•Flere betalte korte pauser<br>•Ændret status på særlige dage<br>•For at imødekomme evt. problemer med rekruttering og fastholdelse, og for at være med til at skabe attraktive arbejdspladser, foreslås det, at der i den kommende overenskomstperiode indsamles erfaringer med udvikling af helårsansættelser for skolerengøringsassistenter.<br>•Udmøntning af trepartsaftalen – deltid / fuldtid<br>**Pension:**<br>•Forhøjelse af pensionsbidraget<br>•Forbedrede karensbestemmelser | Centralt afsættes nye midler til lokal løndannelse.<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse, herunder bl.a. bortfald af: centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele, detaljerede procedureregler, garantier mv., forenkling af udmøntningsgarantien, og resultatløn integreres i aftaler om lokal løndannelse.<br>Mere fleksible og enkle arbejdstidsregler for ansatte beskæftiget på dagområdet, herunder en ændring af overarbejdstidsreglerne og eventuelle barrierer for fuldtidsbeskæftigelse.<br>Pensionsforbedringer.<br>Sammenskrivning af alle relevante overenskomster på hus/rengøringsområdet inden for KL's forhandlingsområde.<br>Harmonisering/ensartetgørelse af særbestemmelser for København og Frederiksberg kommuner i forhold til den generelle overenskomsttekst. | grundløn trin 13<br>Hævet 1 trin | Pension: **12,55%** (21 år, 12 mdr.)<br>Hævet med 0,05 %-point | Der aftales omlægning fra Garantiløn til kvalifikationslønmodel<br>K-trin 16 efter 2 år og<br>K-trin 19 efter 5 år<br>Hævet 2 trin | **Døgnområdet:**<br>Tillæg for delt tjeneste forhøjes med 1,45 kr. til 33,61 kr. pr. dag<br><br>Tillæg for forskydelse af planlagt spisepause forhøjes med 0,91 kr. til 21,13 kr.<br><br>Varselstillæg for omlægning af tjeneste forhøjes med 1,32 kr. til 30,68 kr. pr. påbegyndt halve time<br><br>Tillæg for manglende varsel ved over- og merarbejde forhøjes med 1,20 kr. til 27,76 kr.<br><br>Varselstillæg for inddraget fridøgn forhøjes med +160,35 kr. til 450 kr.<br><br>honorering af effektiv tjeneste:<br>Lørdage ml. kl. 11-24: forhøjes med 5 % til 28%<br>**Holddrift** Regulering af lønuafhængige særydelser med 4,5% | 1,25% til Lokal løndannelse | **Pulje til organisationsforhandlinger1):**<br>Organisationspulje 4,5% inkl. 1,25% til lokal løndannelse: forbruget i kr ej summeret i forligstekst<br>.<br>**Fra de generelle KTO-KL forhandlinger**<br>Der aftales seniorordning ved det generelle bord (KTO-KL) | Holddrift = 1,778 mio. Døgnarbejdstid vedr. husassistenter 0,8 mio. (er ikke nævnt i hus-ren forlig men i arbejdstidsforlig…) |
| 2005 | Generelle lønstigninger, der kan sikre reallønnen.<br>Udligning af områdetillæg fortsættes, og tilpasning til nye kommuneopdeling.<br>Ny Løn: faggruppebaserede lønmodeller erstatter ny løn.<br>Forhøjelse af ATP-bidrag<br>Udbygning af minipensionsordning til 12,6%<br>Tryghedsbestemmelser ifb kommunalreform<br>Barsel: fuld løn i hele den forlængede barselsorlovperiode.<br>Ret til efteruddannelse<br>Merarbejdsbestemmelser erstattes med overarbejdsbestemmelser for deltidsansatte | Mangler dokumentation | Grundløn 12<br>Hævet 3 trin | Minipension 7,69 udbygges til fuld pension 12,5% NY<br>Pension: 12,5% (21 år, 12 mdr.) | G-trin 14 efter 2 år og<br>G-trin 17 efter 5 år | **Døgn:** Hus+ikke-fagl+erhv.udd serv. der følger Arbejdstidsaftale for husassistenter mfl ved alderdoms, -syge-, plejehjem.., overgår til sosu-arbejdstidsaftale. Der aftales personlige funktionstillæg for dem som har 34 timer i nævner, så ingen går ned i løn<br>**§11**For rengøringsassistenter og ikke-faglærte sidestilles juleaften med en søgnehelligdag.<br>manglende varsel til overarbejde hæves fra 26,56 kr. til 50 kr. i 31/3 2000 niv<br>**Holddrift:** 2,85% til forhøjelse af satserne i holddrift | særlig feriegodtgørelse 1,9 (fra 1,5) | **Pulje til organisationsforhandlinger1):**<br>Organisationspulje 167,398 mio. kr. (1,94%+GG 57,353 mio) dertil 1,25% til lokal løndannelse:<br>.<br>**Fra de generelle K-KTO/KL/ARF/KBH/FRB forhandlinger**<br>trinprojektet. Alle aflønnet på trin 1-54 forhøjes med 1 løntrin, bortset fra trin 9, der løftes to trin. For trin 46+ oversættes 1 løntrin til +1,78% | ? |
| 2002 | Ingen dokumentation | Forenkling af overenskomsternes og aftalernes opbygning<br>Ændring af ny løndannelse - bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>Indgåelse af nye arbejdstidsaftaler med henblik på indførelse af et enklere reglelsæt med øget mulighed for en smidig arbejdstidstilrettelæggelse<br>Pensionsforbedringer<br>Ændring af skolebrøk | Ikke afsat puljemidler i 2002<br>Grundløn trin 9 | **Minipension 7,69%** (21 år, 12 mdr) *KTO<br>Dvs. stigning fra 2,42 % til 7,69 %<br>Pensionsordning 12,5% uændret (dog nettoficeret fra 12%)*KTO<br><br>Man kan ikke længere aftale ikke-pensionsgivende F og K fillæg | G-trin 12 efter 2 år og<br>G-trin 15 efter 5 år | | Ændring af skolebrøken<br><br>Timegrænsen for månedsløn nedsættes til 8 timer | **Pulje til organisationsforhandlinger1):**<br>Organisationspulje ?<br>**Fra de generelle K-KTO/KL/ARF/KBH/FRB forhandlinger** Der gennemføres en nettoficering af pensionsbestemmelserne jf. aftale ml. KTO og (amts)kommunale arbejdsgivere. | |
| 1999 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | grundløn trin 9 | Minipension **2,40%** (21 år, 12 mdr) *kto<br>Pensionsordning 12% uændret | G-trin 12 efter 2 år og<br>G-trin 15 efter 5 år<br>Dvs. nyt lønforløb med hurtigere stigninger | 37/3 i stedet for 37/2 | | **Pulje til organisationsforhandlinger1):**<br>Organisationspulje 52,0 mio. kr.<br>**KTO forlig:**<br>Løntrin 9 forhøjes med 1000 kr. årligt. Grundbeløb ændres fra 1/10 1984 til 21/3 2000. Grupperne overgår til ny løn pr. april 2000. Der indføres en minipensionsordning, jf. ktoforliget. Finansieres centralt. Hvor mange hus-ren der omfattes i forhold til at måle betydning - ikke afdækket. | Puljer til lønuafhængige og arbejdstidsbestemte tillæg fastsat i KTO forliget |
| 1997 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation<br>grundløn trin 9 | Mangler dokumentation<br>Pensionsordning: **12%** (25 år, 4 år) | Trin 10 efter 2år<br>Trin 11 efter 4 år<br>Trin 12 efter 6 år<br>Trin 13 efter 7 år<br>Trin 15 efter 9 år<br>Trin 16 efter 11 år | | | | |
| 1995 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | grundløn trin 9 | Pensionsordning: **9,6%** (25 år, 4 år) | Trin 10 efter 2år<br>Trin 11 efter 4 år<br>Trin 12 efter 6 år<br>Trin 13 efter 7 år<br>Trin efter 9 år<br>**Trin 16 efter 11 år** | Afskaffelse af 3,5% SH-godtgørelse til timelønnede (provenu) Indførelse af ny bestemmelse vedr. timelønnede | | | |
| 1993 | Husassistenter ønsker fællesoverenskomst (DKA/HAF/KAD)<br>Husassistenter der arbejder i totalplejen (fortrinsvis plejehjem) sidestilles med hjemmehjælperoverenskomsten.<br>Efteruddannelse og kurser- ret til mindst 2 uger (1 uges) frihed med løn til efteruddannelse.<br>Afskaffelse af lokalløn<br>betalt spisepause.<br>Begyndelsestrin = 10, Lønrammer udvides med trin 16 og 17.<br>Arbejdstidskrav: Månedsløn mindst 25 timer, efter 6 mdr. på timeløn skal man ansættes som månedslønnet. 24. og 31. dec helligdage hele dagen.<br>Pensionsforbedringer både ift. karensbestemmelser og bidragsstørrelse | 1. Forenkling og ensartetgørelse af overenskomsterne<br>2. Der slal alene være en generel henvisning til lønanciennitetsaftalen<br>3. Forenkling og smidiggørelse af arbejdstidsreglerne<br>4. Intervalløn for udvalgte personalegrupper | grundløn trin 9 | Pensionsordning **7,2%** (25 år, 4 år) | Trin 10 efter 2år<br>Trin 11 efter 4 år<br>Trin 12 efter 6 år **(nyt 1-årigt)**<br>Trin 13 efter 7 år<br>Trin 15 efter 9 år | | | | |
| 1991 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | grundløn trin 9 | Pensionsordning 4,8% (25 år, 4 år) | Trin 10 efter 2år<br>Trin 11 efter 4 år<br>Trin 12 +920 kr. pa. i 1984 niv. efter 6 år<br>Trin 13 efter 8 år<br>Trin 15 efter 10 år | | | | |

| Personalegruppe \| Hus- og rengøringsassistenter samt ikke-faglærte, KL | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** | Puljer til sy |
| 1989 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | grundløn trin 9 | Pension aftales indført på det generelle bord | Trin 10 efter 2år<br>Trin 11 efter 4 år<br>Trin 12 efter 6 år<br>Trin 13 efter 8 år<br>Trin 15 efter 10 år | | | Pension aftales indført på det generelle bord, sigtemålet var en pensionsordning på 12% | |
| 1987 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | grundløn trin 9 | 0 | Trin 10 efter 2år<br>Trin 11 efter 4 år<br>Trin 12 efter 6 år<br>Trin 13 efter 8 år<br>Trin 15 efter 10 år | | | | |
| 1985 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Skalatrin 8 | 0 | Skalatrin 9 efter 1 år, herefter er skalatrin to-årige indtil skalatrin 13 | | Gns. ugentlig arbejdstid nedsættes fra 40 til 39 timer pr uge | | |
| 1983 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Skalatrin 8 | 0 | Skalatrin 9 efter 1 år, herefter er skalatrin to-årige indtil skalatrin 13 | | Ansatte på skalatrin 11 til 13 (over 5 års anciennitet): oppebærer fuld løn under sygdom, er berettiget til 5 mdr. barsel med halv løn og har ret til ferie med løn og ferietillæg. | Skolebrøken indføres | |
| 1981 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Skalatrin 8 | 0 | Skalatrin 9 efter 1 år, herefter er skalatrin to-årige indtil skalatrin 13 | | Fornyelse af reglerne for tilrettelæggelse af samt betaling for arbejde i forskudt tid og for arbejde i holddrift, herunder kontinuerlig drift. | Lov om barselsorlov træder i kraft 1981 (lov 234) | |
| 1979 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Skalatrin 8 (Skalatrin 7 (tidl. A) udgår af overenskomsten) | 0 | Skalatrin 9 efter 2 år, herefter er skalatrin to-årige indtil skalatrin 12 | | | | |
| 1977 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Løntrin A (7): 4.929,26 i månedsløn, 28,44 kr. for timelønnede (1. april 1977) | 0 | Løntrin B (8): Månedsløn: 5.037, 82 kr. 29,06 kr timelønnede efter 2 år<br>Løntrin C (9): Månedsløn: 5.149, 48, 29,71 kr timelønnede efter 4 år<br>Løntrin D (10): Månedslønnede: 5.264,14 30,37 kr timelønnedeefter 6 år<br>Løntrin E (11): Månedslønnede 5.382,07, 31,05 kr. timeløn efter 8 år<br>Løntrin F (12): Månedsløn: 5.503,09 31,75 kr. efter 10 år NYT | | overarbejde skal så vidt muligt afspadseres, overarbejdstillæg udbetales. Udfærdigelse af ansættelsesbrev til samtlige fastansatte gøres obligatorisk. Forsøgsordning med barns 1. sygedag forlænges | | |
| 1975 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Løntrin A (7): 4.076,98 i månedsløn, 23,52 kr. (1. april 1975)<br>Pr. 1. april 1976: 4.128,92 | 0 | Løntrin B (8): Månedsløn: 4.233,83, 24,12 kr timelønnede efter 2 år<br>Løntrin C (9): 4.341,75 i månedsløn 24,73 kr. timelønnede efter 4 år<br>Løntrin D (10): 4.452,67 kr. i månedsløn, 25,36 kr som timelønnet efter 6 år<br>Løntrin E (11): 4.566,58 26,01 kr. efter 8 år NYT | | Forsøgsordning med at barns 1. sygedag i fornødent omfang kan gives helt eller delvist tjenestefri, forudsat anciennitet på mindst 52 uger | Regel om minimum 15 timers ansættelse indføres.<br>Dyrtidsreguleringen ændres således at den for personer over 18 år udgør 60 øre pr. time pr. dyrtidsportion. | |
| 1973 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Løntrin A (7): 13,52kr. i timen (1. april 1973)<br>Månedslønnen på trin A hævet med knap 194 kr. sammenlignet med 1971 overenskomsten | 0 | Løntrin B (8): 2.514 i månedsløn, 13,90 kr timeløn efter 2 år<br>Løntrin C (9): 2.583,08 månedsløn, 14,28 kr timeløn efter 4 år<br>Løntrin D (10): 2.654,17 i månedsløn, 14,67 kr timeløn efter 6 år<br>Tillæg på 1,5 % af grundlønnen, se evt. kolonne øvrige løn- og ansættelsesvilkår | mindre ændringer | Gennemsnitlig ugentligt arbejdstidsnorm nedsættes til 40 timer (kompensation ved tillæg på 1,5% til grundlønnen) | Lønninger opbygges efter tjenestemandslønsystemet (grundløn, dyrtidsregulering og stedtillægsbestemmelser). Lønrammen er udformet så timelønninger svare til de for tjenestemænd aftalte skalatrin 7, 8, 9 og 10, som i overenskomsterne benævnes A, B, C og D | |
| 1971 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Timeløn 11,00 kr (inkl. dyrtidsreg) forhøjes med 130 øre1.april 1972<br>Månedslønnen er forhøjet med 236 kr. plus et særligt tillæg på 63 kr. | 0 | Timeløn +10 øre, forhøjet til 20 øre efter 2 år Timeløn +10 øre yderligere efter 4 år<br>Der indføres et omsorgstilllæg til grundlønnen på 35 øre pr. time<br>Månedslønstillæg:<br>Efter 2 år: 36 kr<br>Efter 4 år: 18 kr. (ved ikke om det er nyt da vi ikke har den fra 1969) | Der opnås enighed om et nyt holddriftregulativ gældende pr. april 1971. Forhøjelser af overarbejdsbetaling (pct. der beregnes af timeløn uden anciennitet og zonetillæg) søndag og helligdage og tillæg for hovedrengøring. Indførelse af betaling for manglende varsel til overarbejde og nyt tillæg for varskobetaling ved arbejdstidsomlægninger. 1. maj, juleaftensdag og nytårsdag er fridag med løn fra kl. 12 | Der indføres en zonetillægsordning svarende til overenskomst med Dansk arbejdsmands- og specialarbejder Forbund<br>Juleaftensdag og nytårsaftensdag bliver fridage fra kl. 12<br>Forbedrede opsigelsesbestemmelser for medarbejdere der er fyldt 21 år og har 2 års anciennitet | | |
| 1969 | Ingen dokumentation | Mangler dokumentation | Timeløn 8,62 kr (inkl. dyrtidsreg) forhøjes med 12 øre | 0 | Timeløn +10 øre efter 2 år<br>Timeløn +10 øre yderligere efter 4 år | | Den ugentlige arbejdstid nedsættes fra 42,5 timer per uge til 41,75 timer pr. uge | | |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | | |

Noter:

* Se vedlagte vejledning

1) Puljeopgørelse for dette område kan ikke opgøres separat, da der samforhandles

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for hus- og rengøringsassistenter i regionerne

22. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for husassistenter og rengøringsassistenter, som er gennemført af henholdsvis 3F, FOA og Danske Regioner og dækker perioden fra 2008-2021.

For kortlægning for perioden før 2008 henvises til forhandlingshistorikken på KL's område.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kortlægningen er afgrænset til assistentgrupperne i overenskomst for husassistenter m.fl. og overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. Overenskomsternes område omfatter derudover en mindre gruppe af tilsynsassistenter samt ungarbejdere.

Beskrivelsen af de (toneangivne) krav er foretaget med udgangspunkt i de fremsendte krav for perioden 2008-2021. Der er dog ikke skrevne kilder, der dokumenterer en præcis og underbygget prioritering af kravene eller den udvikling som de initialt fremførte krav kan have gennemgået undervejs i forhandlingerne mellem parterne.

I forhold til beskrivelsen af forhandlingsresultater er anvendt forhandlingsprotokoller, overenskomster samt arbejdstidsaftaler som kildemateriale.

Oplysningerne i baggrundsskemaet kan være udtryk for et ufuldkomment billede af forhandlingsresultaterne. Det skyldes bl.a. at det ikke altid har været muligt at tilvejebringe alt relevant materiale samt at parterne har fokuseret på dele af det tilgængelige materiale fra forhandlingerne. Kolonnerne om krav er udfyldt af hver af parterne.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Skemaet er opbygget så ændringerne læses ved at se historikken nedefra, og ændringerne er beskrevet kort i de enkelte celler. Forhandlingshistorikken viser perioden fra 2008 og frem til 2021, idet forhandlingsresultaterne før dette tidspunkt var sammenfaldende med det kommunale område. Fra OK08 har der været selvstændige forhandlinger med regionerne, og det er dem, der lægges vægt på her.

De første to kolonner viser parternes toneangivende krav.

Kolonnen "grundløn/basisløn" opfattes i denne gennemgang som start-indplacering for en nyuddannet hus- og rengøringsassistent.

Kolonnen ”centralt aftalte tillæg” viser kvalifikationsløn som følge af anciennitet og visse centralt aftalte tillæg, eksempelvis midlertidige rekrutteringstillæg.

Kolonnen ”pensionsvilkår” omfatter pension generelt, dvs. pension af alle pensionsgivende løndele, herunder særydelser og

Kolonnen ”særydelser” viser honorering for arbejde på særlige tidspunkter og betaling for inddraget frihed.

Kolonnen ”øvrige løn- og ansættelsesvilkår” viser andre relevante ændringer i løn- og ansættelsesvilkårene.

**3. Karakteristika for hus- og rengøringsassistenternes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.**

Overenskomsterne er funktionsoverenskomster og personalegrupperne er ufaglærte, der dygtiggør sig med eksempelvis amu-kurser.

Hus- og rengøringsassistenterne er stort set alle beskæftiget på døgnområdet, og dermed omfattet af arbejdstidsaftale 11.05.11.1, som også omfatter social- og sundhedspersonale og lægesekretærer.

Ansættelsesområdet er langt overvejende hospitaler, men hus- og rengøringsassistenter er også ansat på eksempelvis døgninstitutioner.

Lønmodellen er aktuelt en kvalifikationslønmodel omfattet af Ny Løn.

Hus- og rengøringsassistenterne har i OK08 fået udmøntet midler via gennemsnitsløngarantien, fordi gruppens lønudvikling lå under løngarantien. Midler fra gennemsnitsløngarantien indgik i organisationsforhandlingerne.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

OK08: KL og RLTN forhandler hver for sig for første gang, og lønforløb udvikler sig nu mere forskelligt på de to arbejdsgiverområder for samme personalegruppe.

Omlægning af garantiløn til kvalifikationslønsmodel.

Udmøntning fra gennemsnitsløngarantien.

OK15: Der blev aftalt etablering af Den Regionale Kompetencefond.

OK18 og OK21: Her blev aftalt særlige puljer til prioriterede grupper (ligeløn) og særlige formål (bl.a. særlige ydelser og trinforhøjelser).

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for hus- og rengøringsassistenter i regionerne

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for hus- og rengøringsassistenter, som er gennemført af henholdsvis 3F, FOA og Danske Regioner og dækker perioden fra 2008-2021.For kortlægning for perioden før 2008 henvises til forhandlingshistorikken på KL's område.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for hus- og rengøringsassistenternes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Forud for forhandlingerne i 2008 havde hus- og rengøringsassistenterne en garantilønmodel. Den bestod af en grundløn på løntrin 12 og to garantitrin. Det første garantitrin 14 efter 2 års beskæftigelse og garantitrin 17 efter 5 års beskæftigelse. Derudover 12,5% pension for ansatte mindst 21 år og 12 måneders karens. Honoreringer jf. arbejdstidsaftale for arbejde på skæve tidspunkter.

Ved overenskomstforhandlingerne i OK08 blev aftalt en kvalifikationslønmodel i stedet for garantiløn. Desuden blev der lagt 1 trin på grundlønnen og 2 trin på hvert af kvalifikationstrinnene.

Ved OK11 blev der lagt et trin mere på hele lønforløbet, og de senere forhandlinger er der forhøjet med grundlønstillæg.

Ved OK18 og OK21 blev der afsat puljer til forhøjelser af løntrin 11-19 (trin 22 ved OK21). Desuden afsat puljer til prioriterede grupper ("ligelønspulje").

Ved OK89 påbegyndes opbygning af kollektive pensionsordninger for grupper, der ikke er omfattet af nogen form for pensionsordning, her i blandt hus- og rengøringsassistenterne. Siden 2008 er pensionsprocenten aftalt hævet to gange, i OK08 og OK13, og udgør i dag 12,70%.

Udover forhøjelsen af pensionsprocenten er der gennem årene blevet aftalt at sænke karensbetingelserne, som i perioden er reduceret fra 12 måneder til 5 måneder. Den seneste reduktion ved OK21 fra 8 måneder til 5 måneder er finansieret af varige ATP-midler. Øvrige reduktioner er finansieret indenfor organisationsmidlerne.

Der har været en gradvis udbygning af den pensionsgivende løn. Ved OK11 blev det aftalt at de lønafhængige særydelser aften- og nattillæg skulle gøres pensionsgivende, startende med 2%. Ved de to efterfølgende forhandlinger blev det øget til 6%, og ved OK18 var afsat en pulje målrettet pension af særydelser, og aften- og nattillæg blev pensionsgivende med 12,6%.

For hus- og rengøringsassistenter der er omfattet af døgnarbejdstidsaftalen (11.05.11.1) blev ved OK08 anvendt midler på forhøjelser af særydelser efter

døgnarbejdstidsreglerne. Der er fra OK08 og frem løbende afsat midler til forhøjelse af ikke-lønafhængige særydelser på de ikke-døgndækkede områder (11.05.07.1).

**2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken**

I OK15 aftalte en række fagforbund, heriblandt 3F og FOA, og Danske Regioner at oprette Den Regionale Kompetencefond, mulighed for uddannelsesløftet kaldet "fra ufaglært til faglært" særligt målrettet ufaglærte og kortuddannede.

Se desuden de øvrige sammenfatninger.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet hus- og rengøringsassistenternes løn- og ansættelsesvilkår**

Helt overordnet set har der fra FOA's og 3F's side i perioden 2008 og frem til i dag været et stort fokus på at løfte lønnen. Kravene har både været forhøjelse af grundlønnen, men også længere centralt aftalte lønforløb, eksempelvis i form af yderligere kvalifikationstillæg. Der har også gennemgående været stillet krav om forhøjelse af pensionsprocenten, at flere løndele gøres pensionsgivende og bortfald af karensbestemmelse. Organisationerne har haft krav i forhold til ny løndannelse. Der har eksempelvis flere gange været krav om sikring af tilbageløbsmidler. Et andet gennemgående krav har været kompetenceløft.

Gennemgående har Danske Regioners fremsat krav der vedrører ændringer af overenskomsten og arbejdstidsregler, med henblik på at opnå bl.a. øget fleksibilitet, mere smidig arbejdstilrettelæggelse, øget tilstedeværelse og så reglerne i højre grad understøtter patientforløbet. Der er stillet krav om afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne, herunder bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationstillæg og bortfald af udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti. Der har været krav om pension fx afskaffelse af karens.

| Hus- og rengøringsassistenter RLTN | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Version 22-06-2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Generelle lønstigninger, f.eks. Forbedret grundløn, længere lønforløb, erfaringstillæg efter 6 år<br>Forbedret pension,<br>1. maj, 5. juni og 31. dec, SH dage<br>Regulering af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg<br>bedre løsninger ift, lokal løndannelse, der ikke lever op til forventningerne og har for lav udmøtning | Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.<br><br>At der foretages nødvendige tilpasninger af overenskomster og aftale således, at de understøtter fuldtidsbeskæftigelse og en øget tilstedeværelse.<br><br>Tilstedeværelsen af rette kompetencer er afgørende for kvaliteten i patientbehandlingen. Der ønskes derfor en drøftelse af udviklingstendenser i sundhedsvæsenet med henblik på at foretage nødvendige tilpasninger i overenskomst og aftale således, at det er muligt at understøtte og håndtere digitalisering og teknologisk udvikling, ændret struktur og organisering, ændrede samarbejdsflader, ændringer i patientgruppen mv.<br><br>Med henblik på at overenskomststrukturen kan understøtte udviklingen i opgaveløsningen og organiseringen heraf, samles serviceområdet under en overenskomst. | Løntrin 14 + 2660 kr. (2018-niv) | 12,70% og 5 mdr karens | K-trin 17 + 2660 kr. efter 2 år (2018-niv)<br>K-trin 20 + 3211 kr. efter 5 år (2018-niv) | ingen ændringer | ingen ændringer | Jf. forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN: *Pulje afsat til kroneforhøjelser på 620 kr. årligt i 2018-niv. af trin 11-22<br>*andel af pulje til prioriterede grupper (ligeløn) *<br>Pensionskarens nedsættes til 5 mdr.<br>Organisationsmidler** 0,45 % 11,44 mio. kr. Prioriterede grupper og særlige formål 1,17 mio. kr. I alt 12,60 mio. kr. |
| 2018 | Ingen dokumentation | Nedsættelse eller afskaffelse af pensionskarens.<br><br>Bestemmelser om seniorbonus tilpasses lovgivning om folkepension<br><br>Bestemmelser om normperiode, om vagtplan, adgang til at omlægge tjenesten, overarbejde og om mulighed for afvikling af afspadsering/aflysning af afspadsering. | Løntrin 14 + 888 kr (00-niv) | 12,70% og 8 mdr karens (uændret)<br>Pension af særydelser hæves fra 6% til 12,6% | K-trin 17 + 888 kr. efter 2 år (00-niv)<br>K-trin 20 + 1298 efter 5 år (00-niv) | ingen ændringer | ingen ændringer | Jf. forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN: *Pulje afsat til kroneforhøjelser på 535 kr. årligt i 00-niv. af trin 11-19<br>*andel af pulje til prioriterede grupper (ligeløn)<br>*andel af pulje til særlige formål (pension af sy)<br>*Nyt grundbeløb aftalt pr. 31. marts 2018<br>Organisationsmidler** 0,35 % 7,89 mio. kr. Prioriterede grupper og særlige formål 6,16 mio. kr. I alt 14,05 mio. kr. |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | Generelle forbedringer af lønnen, f.eks. Forbedret grundløn, længere lønforløb Forbedret pension,<br>1. maj, 5. juni og 31. dec, SH dage Regulering af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg. Forhøjelse af weekendtillæg 50%.<br>Lokal løndannelse - model til sikring af tilbageløbsmidler<br>Kompetenceudvikling - selvvalgt uddannelse, løn under uddannelse, vikardækning. Oprettelse af kompetecefond | Udvikling og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne i forhold til den lokale løndannelse.<br><br>Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele.<br><br>Med mindre andet aftales, videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte.<br><br>Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti.<br><br>Modernisering af overenskomststrukturen, således at den understøtter den samlede opgavevaretagelse og et sammenhængende patientforløb. Arbejdstidsreglerne skal i højere grad understøtte et godt og sammenhængende behandlingsforløb, herunder at patienten kan få behandling af det rette personale på det sted og tidspunkt, hvor patienten har behov for det.<br><br>Nedsættelse eller afskaffelse af pensionskarens. | Ingen ændringer | 12,70% 8 mdr. karens<br>Pension af særydelser hæves fra 4% til 6% | Ingen ændringer | Forhøjelse af ikke-lønafhængige særydelser 0,4% af lønsum i arbejdstidsaftale (11.05.07.1) | ingen ændringer | Etablering af Den Regionale Kompetencefond, herunder "ufaglært til faglært" Organisationsmidler** 0,25 % 5,30 mio. kr. |
| 2013 | Generelle lønforbedringer<br>Arbejdsgiverbetalt uddannelse / efteruddannelse<br>Ansættelsesanciennitet medtages mellem regionerne, og mellem regioner og kommuner<br>Forhøjelse af alle arbejdstidstillæg | Udvikling og afbureaukratisering af den lokale løndannelse, herunder<br>•Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>•Medmindre andet aftales videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte<br>•Afbureaukratisering af forhandlingsprocedurer<br>•Forhandlingsretten moderniseres således, at lokal løn kan forhandles direkte med den enkelte medarbejder<br>•Bortfald af aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse<br>•Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti.<br>Der indføres mulighed for, at der direkte imellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge.<br>Supplerende seniorbonus tilpasses tilbagetrækningsreformen.<br>Karensbestemmelser på pensionsområdet ændres.<br>Regler om arbejdstid samt arbejdstilrettelæggelse ændres således, at lederne på en mere effektiv måde kan beslutte hvilke personaleressourcer, der er til | Ingen ændringer | 12,70% 10 mdr. karens<br>Pension af særydelser hæves fra 2% til 4% | Ingen ændringer | Forhøjelse af ikke-lønafhængige særydelser 0,25% af lønsum i arbejdstidsaftale (11.05.07.1) | Den særlige feriegodtgørelse harmoniseres til 2,4% | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2011 | Lønforbedringer også til ungarbejdere<br>Ansættelsesanciennitet /<br>erhvervserfaring skal medtages ved ansættelse<br>Forhøjelse af pensionsbidraget<br>Bortfald af karensbestemmelser | Forenkling og udvikling af lokalløndannelse, herunder<br>•bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>•bortfald af udmøntningsgarantien<br>•bortfald af gennemsnitsløngarantien<br>•modernisering af aftaleretten<br>•harmonisering af aftalerne om lokalløndannelse<br>•sammenlægning af aftalerne om lokalløndannelse<br>•ændret lønopbygning<br><br>Ændring af arbejdstidsregler med henblik på forenkling, harmonisering og effektivisering, herunder øget arbejdstid, herunder bl.a.:<br>•normperioden på 14 uger forlænges<br>•ændret overarbejdes opgøres.<br>•lettere adgang til at omlægge tjenesten.<br>•varslingsreglen for afspadsering forkortes.<br>•starttidspunktet for ydelse af aftentillæg i arbejdstidsaftalen ændres fra kl. 17.00 til kl. 18.00.<br><br>Der indføres mulighed for, at der direkte mellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge.Udvikling og | Løntrin 14 | Pension af særydelser* indføres 2% | K-trin 17 efter 2 år<br>K-trin 20 efter 5 år<br>Midlertidigt kvalifikationstillæg på 1.000 kr. p.a. (00-niv) indtil 2 års ansættelse. | Forhøjelse af ikke-lønafhængige særydelser 0,3% af lønsum i arbejdstidsaftale (11.05.07.1) | Etablering af seniorbonus på 0,03% for 3F's forhandlingsområde og 0,06% for FOA's fohandlingsområde.<br>De to halve fridage 1. maj og Grundlovsdag aftales lokalt, hvilken der skal være en hel fridag og en hel arbejdsdag. | Organisationsmidler** 0,30 % 6,54 mio. kr. |
| 2008 | Forbedret grundløn<br>Forbedret centralt fastsat lønforløb<br>Forhøjelse af pensionsbidraget<br>Forbedrede karensbestemmelser<br>Alle løndele (tillæg) gøres pensionsgivende | Centralt afsættes betydelige nye midler til lokal løndannelse.<br><br>Forenkling og udvikling af lokalløndannelse, herunder<br>• bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>• forenkling udmøntningsgarantien<br>• bortfald af gennemsnitsløngarantien<br>• modernisering af aftaleretten og<br>• Resultatløn integreeres i aftaler om lokal løndannelse.<br><br>Enklere og mere fleksible arbejdstidsregler, der fremmer og effektivering og øget tilstedeværelse, herunder:<br>• arbejdsgiveren får valgfrihed med hensyn til, om overarbejde, særydelser mv. skal betales i penge eller gives som afspadsering<br>• plustid<br>• effektive arbejdstid på mindst 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat<br>• arbejdstid kan tilrettelægges over en normperiode på et år<br>• midler til forhøjelse af honoreringen for arbejde på særlige tidspunkter<br>• fleksible regler ved tilkald, sygdom og overarbejde. | Løntrin 13 | 12,55% 12 mdr karens | K-trin 16 efter 2 år<br>K-trin 19 efter 5 år<br>Midlertidigt Rekrutteringstillæg til nyansatte på 3600 kr.<br>Tillæg for effektiv rengøring og service på 2500 kr. for ansatte med over 2 års anciennitet (00-niv) | Effektiv tjeneste lørdag 06-24: 42% (før 40%).<br>Inddraget fridøgn 429,08 kr. (00-niv.) før (289,65)<br>Forsikring ved tj. Deltagelse i ambulancetransporter<br>Deltagelse i udrykning 145,89 (00-niv) før 105,04 | Der afsættes 1,25% af lønsummen til lokal løndannelse<br>Tjenestefrihed på barns 1. og 2. sygedag | Aftale om resultatløn indarbejdes i aftale om lokalløndannelse på hus/ren området Der aftales omlægning fra Garantiløn til kvalifikationslønmodel.<br>Organisationsmidler** 2,46 % 28,99 mio. kr.<br>Gennemsnitsløngaranti: 7,23 mio. kr. |
| 2005 | Grundløn skal være 10 med fuldt gennemslag – tilsynsassistenter rykkes tilsvarende til trin 13 også med fuldt gennemslag<br>Fuld pension af alle løndele<br>Kortere karenstid<br>Forhøjelse af pensionsprocenten | | Løntrin 12 | 12,50 % 12 måneders karens | G-trin 14 efter 2 år<br>G-trin 17 efter 5 år | | | Sidste gang der samforhandles med KL |

Fra kortlægning af forhandlingshistorik før 2008 - se skema på KL's område.

Noter:

*Særydelser, der gøres pensionsgivende er for hus-, rengørings- og erhvervsuddannede serviceassistenter afgrænset til aften og nattillæg på det regionale område

** Organisationsmidler og puljer for hele det samforhandlende område, nemlig husassistenter, regnøringsassistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter og servicemedarbejdere-/assistenter. 2008 er dog alene husassistenter og rengøringsassistenter.

***2011 fortsat
Bestemmelser i overenskomster om en garanteret mindstebetaling efter et antal års beskæftigelse (garantiløn), bortfalder.

At teksten "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: I. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden: fra kl. 12 til kl. 24", ændres til enten: "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24 og 1. maj", eller "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til 24 og grundlovsdag."

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for lægesekretærer

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for lægesekretærer, som er gennemført af henholdsvis HK Kommunal og RLTN og dækker perioden fra 1969 – 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kortlægningen vedrører lægesekretærer i regionerne omfattet af overenskomsten for lægesekretærer m.fl.

Der er anvendt overenskomstkrav fra begge parter, forhandlingsprotokoller og overenskomster. Overenskomster er anvendt tilbage fra 1969, mens krav og forhandlingsprotokoller i tiden før 1987 ikke findes i fuldt omfang. Her er en sammenligning af overenskomster samt evt. sekundært materiale anvendt. For så vidt angår særydelser er kildematerialet før 2002 mangelfuldt og her er alene anvendt sammenligning af overenskomster. Det fremgår dog af protokollater, at lægesekretærernes arbejdstidsregler også før 2002 har fulgt reglerne for øvrige på sygehusområdet (syge- og sundhedspersonale).

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Toneangivende krav fra parterne er angivet i baggrundsskemaet i det omfang kildematerialet har gjort det muligt. I kolonnen med grundløn/basisløn er der grundet gruppens stillingstyper/lønmodel angivet alle grundlønninger og eventuelle ændringer er fremhævet med understregning. Det samme gør sig gældende for kolonnen med pensionsvilkår. I kolonnen med særydelser er nugældende udvalgte satser indskrevet i år 2021- rækken af hensyn til forståelsen. Forhøjelse af særydelser er medtaget for de overenskomstår, hvor vi har kildemateriale. I kommentar-kolonnen er angivet midler til rådighed for forhandlingen og enkelte steder bemærkninger vedrørende konteksten for forhandlingen.

Oplysningerne i baggrundsskemaet kan være udtryk for et ufuldkomment billede af forhandlingsresultaterne. Det skyldes bl.a. at det ikke altid har været muligt at tilvejebringe alt relevant materiale samt at parterne har fokuseret på dele af det tilgængelige materiale fra forhandlingerne. Kolonnerne om krav er udfyldt af hver af parterne.

## 3. Karakteristika for lægesekretærers kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Overenskomsten er primært en uddannelsesoverenskomst. Ansættelse som lægesekretær forudsætter en erhvervsuddannelse indenfor kontor, herunder med specialet lægesekretær (obligatorisk EUX). Gruppen vil fremadrettet komme til også at bestå af ansatte med den nye KVU-uddannelse til sundhedsadministrativ koordinator. I

overenskomsten er der endvidere mulighed for ansættelse på baggrund af funktionen, således at overenskomsten også – i mindre omfang – omfatter ikke-uddannede lægesekretærer/ansatte med andre uddannelser. Overenskomsten omfatter endvidere ledende lægesekretærer. Lægesekretærer på det regionale område er ansat på hospitaler.

Den nuværende lønmodel indebærer, at lægesekretærer i basisstillinger indplaceres på en ud af 2 mulige grundlønstrin efter lokal aftale og lægesekretærer i specialiststillinger indplaceres på en ud af 2 mulige grundlønstrin efter lokal aftale. Lægesekretærer på det lave basis-grundlønstrin får også tillagt kvalifikationsløntrin ved 7 års erfaring. Ledende lægesekretærer har ligeledes en lønmodel, hvor der lokalt kan aftales indplacering på en ud af 2 mulige grundlønstrin. Der er ikke et overenskomstmæssigt lønforløb for lægesekretærer på den høje basisgrundløn, specialister eller ledere. Der kan for alle lokalt aftales funktions-, kvalifikations- og resultatløn og der kan lokalt aftales indplacering på en højere grundløn. Ansættelsen sker på overenskomstvilkår.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

Kortlægningen starter kort efter den første fælles overenskomst for lægesekretærer på de amtslige sygehuse i 1966.

I 2002 ændres *arbejdstidsbestemmelserne.*

*Lønmodellen* ændres ved overgangen til Ny Løn i 1997, hvor der hidtil var der et anciennitetsbaseret lønforløb.

Fra 2011 anvendes midler til kompetenceudvikling og Den Regionale Kompetencefond oprettes i 2015.

*Nye uddannelser* er kommet til og blevet omfattet af overenskomsten.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for lægesekretærer i regionerne

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for lægesekretærer, som er gennemført af henholdsvis HK Kommunal og RLTN og dækker perioden fra 1969 – 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for lægesekretærers samlede løn- og ansættelsesvilkår

**Grundløn (lønmodellen)** er i perioden ændret i retning af stadig større decentral fastsættelse af grundløn og lønudvikling. I 1969 var der 1 stillingskategori (lægesekretær) med et centralt fastsat og anciennitetsbaseret lønforløb samt et centralt aftalt tillæg til ledende lægesekretærer. Frem til 1987 er lønforløbet uændret, idet ledende lægesekretærer dog får egne klassificeringer/lønforløb indskrevet i overenskomsten. I perioden fra 1987 – 1997 aftales forhøjelser af start – og slutløn i lønforløbet, der også afkortes med 2 år. Ved indførelsen af Ny Løn i 1997 fjernes det anciennitetsbaserede lønforløb og erstattes af 1 grundløn samt garantiløn på 2 løntrin højere efter 4 år. For ledende lægesekretærer erstattes lønforløbene med 3 grundlønninger uden anciennitetsbestemmelser.

Sidenhen er modellen udviklet med afskaffelse af garantilønnen og indførelse af flere grundlønninger, herunder specialistgrundlønninger, der kan anvendes efter lokal aftale. I 2008 indføres kvalifikationsløn efter 7 år til den laveste lægesekretærgrundløn. Nye grundlønsindplaceringer er endvidere aftalt i forbindelse med etableringen af uddannelsen som sundhedsservicesekretær (EUD) og sundhedsadministrativ koordinator (KVU).

**Lokalt aftalte tillæg** får større betydning med overgang til Ny Løn i 1997. I sammenhæng med Ny Løn kunne de lokale parter aftalte tillæg for funktioner og kvalifikationer. Frem til 2010 var der aftalt en forlodsfinansiering (centrale midler afsat til lokale lønaftaler).

**Centralt aftalte tillæg** for efteruddannelse (sundhedskommunom) blev aftalt i forbindelse med overgangen til Ny Løn og dermed anden lønmodel i 1997.

**Pensionsvilkår** er ændret, således at pensionsbidraget i perioden er forhøjet fra de oprindeligt 12 % i amterne til mellem 15,90 – 16,86 % afhængig af grundlønsindplacering. Endvidere er karens fjernet, ATP-bidrag forhøjet, der er indført pension til voksenelever og frit valg mellem løn og pension for den del af pensionsbidraget, der er over 15 %.

Lægesekretærerne har historisk fulgt de samme bestemmelser om **arbejdstid, herunder særydelser** som gjaldt for sygehusområdet (bl.a. sygeplejersker og SOSU). I tilknytning hertil blev satserne i 2002 ændret fra krone-tillæg til procenter af

timelønnen. Der er endvidere indført pensionsbidrag af aften og nattillæg samt indført mulighed for frivilligt ekstraarbejde samt plustid (ansættelse på op til 42 timer).

**Øvrigt.** I 2011 aftales en ekstra uddannelsesindsats i hver region finansieret af overenskomstmidler. I 2013 afsættes midler fra organisationsforhandlingerne til en ekstraordinær kompetenceudviklingsindsats, hvor der gives støtte til kompetencegivende uddannelse. Indsatsen videreføres via oprettelsen af Den Regionale Kompetencefond i 2015, hvortil der er tilført organisationsmidler. Ved overenskomstforhandlingerne i 2013 og 2015 blev 1/3 af organisationsmidlerne anvendt hertil.

Der etableres ved OK-21 et dialogforum om arbejdstid med deltagelse af bl.a. HK og andre organisationer med lignende regler.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

I 1994 og herefter ved alle overenskomstfornyelser siden 2002 har pensionsforbedringer været en del af overenskomstresultatet. Der har således været prioriteret såvel pensionsforhøjelser som opbygning af pension for grupper med karens, voksenelever samt pensionsbidrag af særydelser.

Lønmodellen har særligt været forandret siden indførelse af Ny Løn i 1997 med overgangen fra et anciennitetsbaseret lønforløb til en model med 1 grundløn for alle ikke-ledende lægesekretærer. I perioden frem til 2021 er der aftalt nye grundlønsindplaceringer, herunder muligheden for indplacering som specialist samt grundlønninger til nye uddannelser, der etableres. I 2008 blev aftalt en kvalifikationsmodel for lægesekretærer på den laveste grundløn. Baggrunden herfor var bl.a. en oplevelse af udfordringer for den pågældende gruppe og at kvalifikationslønsmodellen var den almindelige model for andre basisgrupper på sygehusområdet.

I 2002 ændres særydelser fra kronetillæg til procenter. Samtidig indgås en fælles arbejdstidsaftale med FOA.

Efteruddannelse har været prioriteret i overenskomsterne, herunder fx med centralt aftalt tillæg for (sundheds)kommunom uddannelsen og oprettelsen af Den Regionale Kompetencefond fra 2015.

## 3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet lægesekretærers løn- og ansættelsesvilkår

Det skal bemærkes, at det alene har været muligt at afdække overenskomstkrav fra 1987 og frem.

HK Kommunals toneangivende krav har bl.a. omhandlet afsættelse af midler til organisationsforhandlingerne med henblik på forhøjelse af grundlønninger og pension. Siden indførelsen af Ny Løn (lokal løn) er der ved de fleste ok-fornyelser stillet krav om forskellige former for forbedringer af rammerne/bestemmelserne samt forlodsfinansiering af midler til lokale forhandlinger. Endvidere er der stillet krav, der vedrører styrket kompetenceudvikling/efteruddannelse samt indførelse af pligt

til at tilbyde efteruddannelse (kommunom). Endelig har krav vedrørende forbedring af arbejdstidsbestemmelserne været fremsat ved de fleste overenskomstfornyelser.

Gennemgående har RLTN´s fremsat krav der vedrører ændringer af overenskomsten og arbejdstidsregler, med henblik på at opnå bl.a. øget fleksibilitet, mere smidig arbejdstilrettelæggelse, øget tilstedeværelse og så reglerne i højre grad understøtter patientforløbet. Endvidere er der fremsat krav om mulighed for lokalt at aftale plustid. Der er stillet krav om ændring af lønmodellen og øget midler til lokalløn og udvikling af og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne, herunder bortfald af centralt fastsatte F- og K-tillæg og bortfald af udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti. Der har været krav om pension fx afskaffelse af karens og forhøjelse af ATP.

**Udgave: 1. juni 2022j** **Personalegruppe | HK Kommunal - RLTN Lægesekretærer**

**Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår**

| År | Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation | Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver | Grundløn/basisløn | Pensionsvilkår | Centralt aftalte tillæg | Særydelser | Øvrige løn-og ansættelsesvilkår | Kommentar |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2021 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Den Regionale Kompetencefond aftales permanent<br><br>Særlig indsats for kompetenceudvikling af lægesekretærer<br><br>Højere pensionsbidrag<br><br>Sikring af midler til lokal løn<br><br>Forbedring af regler for særlige fridage, bedre beskyttelse ift ændringer i arbejdstiden og forbedret pension af lønafhængige særydelser<br><br>Dækningsområdet udvides med sundhedsadministrative koordinatorer<br><br>Ny højere grundløn til ledende lægesekretærer | Der foretages nødvendige tilpasninger af overenskomster og aftaler således, at de understøtter fuldtidsbeskæftigelse og en øget tilstedeværelse. | Pr. 1. april 2022:<br><br>Lægesekretærer:<br>Grundløn 22+3496 hæves til G 23 + uændret 6 kvalifikationstrin efter 7 års erfaring<br>Grundløn 30+4032 (ingen anc.) Uændret<br><br>Specialister:<br>Grundløn 30+4032 (ingen anc.) hæves til G 31<br>Grundløn 36+2957 (ingen anc.) Uændret<br><br>Ledende lægesekretærer<br>Grundløn 36+2957 (ingen anc.) Uændret<br>Grundløn 43+4436 hæves til G 43+6936 (ingen anc.)<br><br>Ændringerne er med fuldt gennemslag | Pr. 1. april 2022:<br><br>Pensionsbidrag forhøjes med 0,36% til og med grundløn 36:<br><br>G 22 og G 30: Hæves fra 15,54% til 15,90%<br>G 36: Hæves fra 16,20% til 16,56%<br>G 43: 16,86% uændret<br>Voksenelever: 12,7% uændret | Ingen ændringer | De aktuelle satse (ingen ændringer):<br>Udvalgte satser §11 stk 3:<br>Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter:<br>kl. 17-23: 29%*<br>Kl. 23-06: 34,5%*<br>Lørdag 06-søndag kl. 24: 42%<br>Søgnehelligdage: 50%<br><br>* Pensionsgivende med 13,46%<br><br>Manglende varsel af overarbejde §12 stk 2:<br>kr. 35,70 pr gang (31.3.2018-niveau)<br><br>Tillæg pr. time for omlagt tjeneste §6 stk 3:<br>39,46 kr. pr. time (31.3.2018) | Ansatte med KVU uddannelse som sundhedsadministrativ koordinator optages i overenskomsten på grundløn 27+3495 + 2 K trin efter fire års erfaring<br><br>Kompetencefonden videreføres i overenskomstperioden. Det årlige tilskud øges fra 25.000 til 30.000 og til 50.000 for masteruddannelser<br><br>Der gennemføres en særlig indsats for lægesekretærer bl.a. i regi af kompetencefonden. | Samlet ramme for organisationsforhandlinger som omfatter både lægesekretære og ansattes på HK's administrative overenskomster med RLTN pr. 1. april 2022: 0,45% (27,490 mio) samt midler til prioriterede grupper (3,99 mio)<br><br>Der etableres et dialogforum om arbejdstid med evt. deltagelse af andre organisationer med lignende regler |
| 2018 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Den Regionale Kompetencefond videreføres med flere midler<br><br>Midler til Lokal Løndannelse.<br><br>Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Højere pensionsbidrag, pension til elever,<br><br>Påbegyndelse af pension for elever (ikke voksen-)<br><br>Højere pension af særydelser og FEA.<br><br>Kvalifikationsløn for (sundheds)kommunom 2. del.<br><br>Bedre arbejdstidsregler, bl.a. fremrykning af tidspunkt for weekend godtgørelse. | Bestemmelser om seniorbonus tilpasses lovgivningen om folkepension.<br><br>Drøftelse af arbejdstidsregler for ikke-døgnarbejde. Bestemmelser om normperiode, vagtplan, omlægning af tjeneste, overarbejde, afspadsering.<br><br>Ændring af overenskomsten til, at der indgås en decentral forhåndsaftale for gennemgang af den efteruddannelse af lægesekretærer, der efterspørges/er relevant for på det enkelte sygehus/afdeling | Pr. 1. april 2019:<br><br>Grundlønstillægget hæves med 1000 kr (31.3.2000) for alle til og med grundløn 30+2000. m. fuldt gennemslag:<br><br>Lægesekretærer:<br>G 22 + 1600 (31.3.2000) hæves til 22+3495 (31.3.2018) + 6 K trin efter 7 år.<br><br>G 30+2000(31.3.2000) hæves til 30+4032 (31.3.2018). (Ingen anc.)<br><br>Specialister:<br>G 30+2000(31.3.2000) hæves til 30+4032 (31.3.2018) (Ingen anc.)<br><br>Specialister og ledere uændret:<br>36+2200(31.3.2000) = 36+2957 (31.3.2018). (Ingen anc.)<br><br>Ledere uændret:<br>Grundløn 43+3300= 43+4436 (31.3.2018). (Ingen anc.) | Pr. 1. april 2019:<br><br>Pensionsbidrag grundløn 36 og højere forhøjes med 0,66%:<br><br>G 22 og G 30: 15,54% uændret<br>G 36: Hæves fra 15,54% til 16,20%<br>G 43: Hæves fra 16,20% til 16,86%<br>Voksenelever: 12,7% uændret<br><br>Pension af særydelser jfr. arb.tidsaftalens § 28,2 forhøjes fra 4% til 13,46% | Ingen ændringer | Projekt om udvikling af modeller for arbejdstid for ikke-døgnarbejde med aftalens parter RLTN, HK, SHK, FOA. | Grundbeløb omlægges fra niveau 31.3.2000 til niveau 31.3.2018 fra 1.10.2018<br><br>Den regionale Kompetencefond videreføres i OK-perioden. Der tilføres yderligere midler fra ATP-provenuet<br><br>Frit valg for mellem årligt engangsbeløb eller pensionsbidrag for pensionsbidraget over 15% | Samlet ramme for organisationsforhandlinger som omfatter både lægesekretære og ansattes på HK's administrative overenskomst med RLTN pr. 1. april 2019: 0,35% (20,95 mio) samt centralt afsatte midler til særlige formål (8,00 mio) og prioriterede grupper (5,31 mio).<br><br>HK Kommentar:<br>Kompetencefonden. 13% af puljemidlerne samt engangsmidlerne fra ATP-provenue blev anvendt hertil |
| 2015 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Lokal løndannelse - bedre forhandlingsproces og<br><br>klarhed over midler i øk. råderum<br><br>Der aftales en Regional Kompetencefond med flere midler til formålet.<br><br>Højere pensionsbidrag og ATP<br><br>Pension til elever<br><br>Forbedring af arbejdstidsreglerne | Udvikling og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne i forhold til den lokale løndannelse.<br><br>Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele.<br><br>Med mindre andet aftales, videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte.<br><br>Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti.<br><br>Modernisering af overenskomststrukturen, således at den understøtter den samlede opgavevaretagelse og et sammenhængende patientforløb.<br>Arbejdstidsreglerne skal i højere grad understøtte et godt og sammenhængende behandlingsforløb, herunder at patienten kan få behandling af det rette personale på det sted og tidspunkt, hvor pationten har behov for det.<br>Fortsat afvikling af de laveste ATP-satser | Ingen ændringer:<br><br>Lægesekretærer:<br>G 22 + 1600+ 6 K trin efter 7 år<br>G 30+2000 (Ingen anc.)<br><br>Specialister:<br>G 30+2000 (Ingen anc.)<br>G 36+2200 (Ingen anc.)<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>G 36+2200 (Ingen anc.)<br>G 43+3300 (Ingen anc.) | Pr. 1. april 2016:<br><br>Pensionsbidrag hæves med 0,34%. Dog med 1,0% for grundløn 43:<br><br>G22, G30, G36: Hæves fra 15,20% til 15,54%<br>G 43: Hæves fra 15,20% til 16,20%<br>Voksenelever: 12,7% uændret<br><br>ATP: F-sats forhøjes til A-sats | Ingen ændringer | Parterne i arbejdstidsaftalen (RLTN, SHK, HKK, FOA samt 3F)) gennemfører et samarbejde om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i perioden. | Der etableres en Regional Kompetencefond sammen med andre organisationer på LO/OAO-området. Fonden støtter med samme beløb som i indsatsen aftalt ved OK13<br><br>Aftalt projekt med Regionerne om lokal løndannelse. Aftalen uændret<br><br>Parterne i arbejdstidsaftalen (RLTN, SHK, HKK, FOA samt 3F)) arbejder i fællesskab med arbejdstidsreglerne i perioden. | Samlet ramme for organisationsforhandlinger som omfatter både lægesekretære og ansattes på HK's administrative overenskomst med RLTN pr. 1. april 2016: 0,40% (23,73 mio) + Særlige kompetence og udviklingsformål (0,80 mio) + Ufaglært til faglært (0,55 mio)<br><br>Aftale om en Regional Kompetencefond: Der anvendtes 31% af puljemidlerne hertil samt engangsmidler. |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2013 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension samt kompetenceudvikling<br><br>Tilbudspligt på Sundhedskommunom<br><br>Der etableres en kompetencefond<br><br>Forlodsfinansiering til Lokal løndannelse og synliggørelse af til bageløbsmidler<br><br>Højere pensionsbidrag og ATP<br><br>Adgang til delpension<br><br>Forbedringer i lægesekr. arbejdstidsaftale | Udvikling og afbureaukratisering af den lokale løndannelse, herunder<br>Bortfald af centralt fastsatte løndele begrundet i funktioner, kvalifikationer og kompetencer<br>•Med mindre andet aftales videreføres lokalt aftalte løndele begrundet i kvalifikationer og kompetencer ikke ved stillingsskift.<br>•Afbureaukratisering af forhandlingsprocedurer<br>•Forhandlingsretten moderniseres således, at lokal løn kan forhandles direkte med den enkelte medarbejder<br>•Bortfald af aftale om udtmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse<br>•Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti<br>Der indføres mulighed for, at der direkte mellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge.<br>Fortsætte afviklingen af de laveste ATP-satser<br>Supplerende seniorbonus tilpasses tilbagetrækningsreformen.<br>Karensbestemmelser på pensionsområdet ændres<br>Regler om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse ændres således, at lederne på en mere effektiv måde kan beslutte hvilke personaleressourcer, der er til rådighed hvornår og hvor i forhold til den | Ingen ændringer:<br><br>Lægesekretærer:<br>G 22 + 1600+ 6 K trin efter 7 år<br>G 30+2000 (Ingen anc.)<br><br>Specialister:<br>G 30+2000 (Ingen anc.)<br>G 36+2200 (Ingen anc.)<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>G 36+2200 (Ingen anc.)<br>G 43+3300 (Ingen anc.) | Pr. 1. januar 2014:<br><br>Pensionsbidrag hæves med 0,17% fra 15,03% til 15,20% for alle lægesekretærer<br><br>Voksenelever, lægesekreetærelever fra 25. år hæves fra 12,5% till 12,7%<br><br>ATP E-sats forhøjes til ny F-sats<br><br>Karensbestemmelser for timelønnede ophæves<br><br>Pensionsbidraget af aften/nattillæg aften/nattillæg i arbejdstidsaftalen hæves fra 2% til 4% | Ingen ændringer | Der aftaltes et projekt om arbejdstid i perioden sammen med SHK og FOA.<br><br>Plustid kan aftales direkte mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden | Der aftaltes en ekstraordinær kompetenceudviklingsindsats fra 1.1.2014. Ansøgninger fra ansat, leder og TR om bestemte kompetencegivende uddannelser støttes med op til 25.000 kr. årligt | Samlet ramme for organisationsforhandlinger som omfatter både lægesekretære og ansattes på HK's administrative overenskomster med RLTN pr. 1.1.2014 på 0,25% (14,16 mio) + varigt ATP--provenue (0,73). |
| 2011 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Ny Løn er fundamentet for HKernes lønudvikling.<br><br>Fortsat lokal løndannelse med bl.a. synliggørelse af tilbageløbsmidler.<br><br>Styrket kompetenceudvikling. Tilbudspligt på Sundhedskommunom.<br><br>Adgang til delpension<br><br>Forbedret pension til voksenelever.<br><br>Satserne i arbejdstidsaftalen forbedres. | Forenkling og udvikling af lokal løndannelse.<br>Bortfald af centralt fastsat K- og F-løn, udmøntningsgaranti, gennemsnitslønsgaranti.<br>Modernisering af aftaleret, harmonisering og sammenlægning af aftalerne om lokal løndannelse samt ændret lønopbygning.<br><br>Ændring af arbejdstidsregler: Normperiode forlænges, overarbejde opgøres ved normperiodens afslutning, lettere adgang til at omlægge tjenesten, varslinfgsregler forkortes, aftentillæg rykkes fra kl 17 til 18. De halve fridage 1. maj og grundlovsdag samles til én fridag.<br>Plustid der kan aftales med den enkelte medarbejder.<br>Forhøjelse af ATP<br>Organisationsspecifikke midler til supplerende seniorbonus anvendes til andre formål. | Lægesekretærer kan efter lokal aftale også indplaceres på Grundløn 30. Ellers Ingen ændringer:<br><br>Pr. 1. januar 2012<br><br>Lægesekretærer:<br>G 22 + 1600+ 6 K trin efter 7 år<br>G 30+2000 (Ingen anc.)<br><br>Specialister:<br>G 30+2000 (Ingen anc.)<br>G 36+2200 (Ingen anc.)<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>G 36+2200 (Ingen anc.)<br>G 43+3300 (Ingen anc.) | Pr. 1. juli 2012:<br><br>Pensionsbidraget hæves med 0,13% fra 14,90% til 15,03% for alle lægesekretærer<br><br>Lægesekreetærelever fra 25. år uændret 12,5%<br><br>ATP C-sats forhøjes til ny E-sats fra 1.1.2012. | Ingen ændringer | De to halve fridage samles til én hel fridag (1. maj). | Fællesaftalen om Lokal Løndannelse videreføres uændret med årlige forhandlinger. Regionen indkalder til samlet møde for at aftale tidsfrister og regler.<br><br>Der etableres en særlig kompetenceudviklingsindsats for lægesekretærer, hvor der oprettes ét ekstra sundhedskommunomhold i hver region. | Samlet ramme for organisationsforhandlinger som omfatter både lægesekretære og ansattes på HK's administrative overenskomster med RLTN pr. 1.1.2012 på 0,3% (16,90 mio) |
| 2008 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Dårlige resultater fra høj Ny Løn forlodsfinansiering ved OK05 kræver en form for automatik. HKerne har ingen anc. løn siden OK97. I øvrigt skal bestemmelserne omkring Ny Løn skærpes.<br><br>Aftalen om individuel kompetenceudvikling fra OK05 skal styrkes.<br><br>Tilbudspligt for sundhedskommunom og obligatorisk honorering for uddannelse.<br><br>Daeknings området ajourføres med sundhedsservicesekretær<br><br>Aldersgrænser sænkes.<br>Pension til alle voksenelever.<br>ATP-bidrag forhøjes | Centralt fastsattes betydelige nye midler til lokal løndannelse<br>Forenkling og udvikling af lokal løndannelse, herunder.<br>bortfald af centralt fastsat K- og F-løndele<br>forenkling af udmøntningsgarantien<br>modernisering af aftaleretten og<br>resultatløn integreres i aftaler om lokal løndannelse<br>Enklere og mere fleksible arbejdstidsregler, der fremmer og effektivisering og øget tilstedeværelse, herunder, hvor det er relevant:<br>•arbejdsgiveren får valgfrihed med hensyn til, om overarbejde, særydelser mv. skal betales i penge eller gives som afspadsering<br>•plustid<br>•effektive arbejdstid på mindst 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat<br>•arbejdstid kan tilrettelægges over en normperiode på et år<br>•midler til forhøjelse af honoreringen for arbejde på særlige tidspunkter<br>•fleksible regler ved tilkald, sygdom og overarbejde. | Pr. 1. april 2009:<br><br>Lægesekretærer:<br>G 21 hæves til G 22+1600 og tillægges 6 løntrin for 7 års erfaring<br><br>Specialister:<br>G 29 hæves til G 30+2000 (Ingen anc)<br>G 35 hæves til G 36+2200 (Ingen anc)<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>G 35 hæves til G 36+2200 (Ingen anc)<br>G 42 hæves til G 43+3300 (ingen anc)<br><br>Grundlønsforbedringer med fuldt gennemslag | Pr. 1. april 2010:<br><br>Alle pensionsbidrag hæves med 0,4% fra 14,5% til 14,9%<br><br>Lægesekreetærelever fra 25. år uændret 12,5%<br><br>Pr. 1. januar 2010 forhøjes ATP D-satsen til C-sats.<br><br>Der indføres pensionsbidrag af aftentillæg og nattillæg i arbejdstidsaftalen med 2%. | Der indføres kvalifikationsløn for erfaring til basisgrupperne. Øvrige grupper er på ren grundløn uden anciennitet | Nattillæg i arbejdstidsaftalen hæves fra 32,5% til 34,5%<br><br>Weekendtillæg forhøjes fra 40% til 42%<br>Grundbeløb ved inddragelse af fridøgn hæves fra 289,65 kr til 375,82 (31.3.2000)<br><br>Parterne er enige om et fælles projekt om revision og forenkling af arbejdstidsregler.<br><br>Der indføres bestemmelser om plustid, så der lokalt kan aftales mulighed for højere arbejdstid op til 42 t, der derefter kan aftales med den enkelte ansatte. | Der afsættes nye midler til lokal løndannelse: 2,5% til ledergrupperne og 1,6% til øvrige grupper. Halvdelen udmøntes pr. 1.4.2009 og halvdelen pr. 1.4.2010. Til basisgruppen pr. 1.4.2009 dog kun 0,6%s<br><br>Udmøntningsgarantien ændres så engangstilllæg og resultatløn ikke tæller med. Lederne udgår af garantien.<br><br>Dækningsområdet ajourføres med sundhedsservicesekretær, der indplaceres grundløn 19+1600.<br><br>De individuelle udviklingsplaner aftalt ved OK05 skal nu være skriftlige<br><br>Der aftales seniorbonus, der supplerer den generelt aftalte seniorbonus, så alle medarbejdere over 60 år har en bonus på 2,0%, hvoraf en del kan afholdes som fridage til en værdi af 0,4%. | Samlet ramme for organisationsforhandlingerne pr. 1. april 2009 på 4,50% incl midler til lokal løndannelse. På HK Kommunal specielle område anvendtes 3,02% (126,61 mio) samt gennemsnitslønsgaranti (0,04 mio) samt til lokal løn 1,67%<br><br>OK08-forhandlingerne - både de generelle og organisations- foregik særskilt med RLTN som noget nyt efter strukturreformen. H:S (Hovedstadens Sygehusfællesskab) indgik nu i Region Hovedstaden og i RLTN, hvor de tidligere var en selvstændig aftalepart.<br><br>Ved 3-partsaftalerne blev afsat midler til ekstraordinær kompetenceudvikling i regionerne, der udmøntedes på hovedorganisationsområderne i OK-perioden jfr KTO-forliget. |
| 2008 | Forbedringer i arbejdstidsaftalen, bl.a. satser og ikrafttrædelsestidspunkter. | Af den økonomiske ramme, der måtte blive til rådighed, arbejdes der hen mod en ensartetgørelse af ATP-satserne. | | | | | | |
| 2005 | Puljemidler til grundlønsforbedringer og pension<br><br>Ny Løn videreføres som HK-aftale med synlige midler og udmøntningsgaranti og sammenhæng med kompetenceudvikling<br><br>Specialistgrundløn til lægesekretærer<br>Aflønning af ledere forbedres<br><br>Pension til elever<br><br>Arbejdstidsreglerne forbedres | Centralt fastsattes betydelige nye midler til lokal løndannelse.<br>Forenkling og udvikling af lokal løndannelse.<br>Anvendelse af midler til pensionsforbedring – minipension og karensnedsættelse. Endvidere midler til ATP.<br>Arbejdstid: Bl.a forenkling af varslingsbestemmelsen, opgørelse af oververarbejde ved normperiodens afslutning, fremmøde ved rådighedsvagt fra bolig | Pr. 1.4.2005 hævedes alle på hele KTO-området med 1 løntrin (eller tilsvarende). Derfor forhøjedes alle grundlønninger og lønforløb i de enkelte OKer med 1 trin. HK-forhøjelser er pr. 1. april 2006:<br><br>Lægesekretærer:<br>G 20 hæves til 21 (KTO) (ingen anc)<br><br>Specialister:<br>G 28 hæves til 29 (KTO) (ingen anc)<br>Fremover kan også efter lokal aftale indplaceres på G 35<br><br>Ledere:<br>G 33 hæves til 34 (KTO) og så til 35 (HK) (ingen anc)<br>G 40 hæves til 41 (KTO) og så til 42 (HK) (ingen anc) | Pr. 1. april 2006:<br><br>Alle pensionsbidrag hæves med 0,8% fra 13,7% til 14,5%.<br><br>Der indføres pensionsbidrag til lægesekretærelever på 12,5% fra 25. år. | Uddannelsesledertillæg forhøjes | Tillæg for tjeneste 17-23 forhøjes fra 28% til 29%. 23-06 forhøjes fra 31,5% til 32,5%.<br>Weekend tillæg fremrykkes fra lørdag kl. 8 til kl. 6. Andet??<br><br>Efter overgang til nye arbejdstidsregler pr. 1. april 2003 kan enkelte lægesekretærer have haft lønnedgang. Hvis ikke disse allerede er kompensret lokalt vil det ske.<br><br>Arbejdstid:<br>Ledende lægesekretærer der indplaceres på grundløn 42 fra 1.4.2006 er ikke mere omfattet af højeste tjenestid men af godtgørelse for merarbejde | Ny Løn overgik fra at være et fællesemne (KTO) til et specielt emne.<br><br>HK forhandlede sammen med en række andre organisationer en høj finansieringsmodel: Der blev afsat 2,5%. 1,25% pr. 1.1.2006 og 1,25% pr. 1.1.2007. Der blev aftalt en udmøntningsgaranti<br><br>Sammen med andre organisationer, der finansierede på højt niveau, blev der indgået en aftale om individuelle udviklingsplaner til alle<br><br>Sundhedsservicesekretærer drøftes i perioden. | Samlet ramme for HKs organisationsforhandlinger pr. 1. april 2006 på 1,1% jfr. aftale med HK og en række organisationer, der forhandlede Ny Løn mm sammmen.<br><br>Ny Løn og forlodsfinansiering overgik fra at være et fællesemne (KTO) til et specielt emne<br><br>Organisationsmidlerne blev forskellige for de enkelte organisationer afhængig af, om de som HK havde en høj forlodsfinansiering på 2,5% eller en lavere forlodsfinansiering med en vis forhøjelse af organisationsmidlerne) |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2002 | Midler til grundlønsforbedringer og pension m.v.<br><br>Pension til elever fra 25 år<br><br>KTO-midler til organisationsforhandlinger<br><br>Garantilønsordninger forbedres<br><br>Midler til Ny Løn<br><br>Tilbudspligt på uddannelse til alle basisgrupper<br><br>Styrkelse af Ny Løn forhandlinger<br><br>Arbejdstidsaftalen for lægesekretærer følger som hidtil de regler, der gælder for det øvrige sygehusområde<br><br>Funktionsløn til uddannelsesledere forhøjes<br><br>Ny grundløn for specialister | Kilder mangler | Pr. 1. april 2003:<br><br>Lægesekretærer:<br>Grundløn 18 hæves til 20 (ingen anc.) uden gennemslag. Garantiløn afskaffes<br><br>Specialister uændret:<br>28 (ingen anc)<br><br>Ledere uændret:<br>G 33 (ingen anc)<br>G 40 (ingen anc)<br><br>Alle elever fra 25. år aflønnes på løntrin 10 | Pr. 1. april 2002 nettoficeres pensionsbidragene, så de beregnes af den faktiske løn isf en forhøjet løn.<br>Omlægningen er udgiftsneutral men betyder at procenterne bliver højere.<br>Fx bliver pensionsbidrag på 12,3% til 12,83%<br><br>Pr. 1. april 2003:<br>Alle pensionsbidrag hæves med 0,87% fra 12,83% (gl. 12,3%) til 13,7%<br><br>Minipensionens forhøjes på Rigshospitalet (H:S), hvor der er 4 års karenstid)<br><br>Funktions- og kvalifikationstillæg aftalt efter 1.6.2002 er pensionsgivende | Lægesekretærer: Garanti for aflønning på trin 20 efter 4 år afskaffes | Arbejdstid:<br><br>Der indgås en fælles arbejdstidsaftale med FOA.<br><br>Juleaftensdag ligestilles med sø-h-dag<br><br>FEA-regler indføres<br><br>Det aftales at kronetillæg ændres til procenttillæg.<br><br>Arbejde på særlige tidspkt. ændres til:<br>17-06: 28%<br>Lø 08-sø 24: 40%<br>Sø-h-dage: 50%<br><br>Daglig arb.tidsnorm ændres til 5-12 timer<br><br>Varsel af ændringer i plg.tj. ændres fra 4 til 1 døgn<br><br>Ekstra betaling for mere end 58 aften/nat tj. Udgår. | Ny Løn aftalt ved de generelle KTO-forhandlinger:<br><br>Forlodsfinansiering på 1,87% med 0,25% 1.4.2002, 1,22% 1.4.2003 og 0,40% 1.4.2004<br><br>Nye regler for forhandlingsfrister, vurdering af den enkelte medarbejder, økonomisk overblik og paritetisk nævn/opvmand ved uenighed<br><br>KTO-forliget:<br>Alle med ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer fremover på månedsløn og dermed omfattet af OKs pensionbest.<br><br>Minipensionen for ansatte på omfattet af karensbestemmelser forhøjes fra 2,4% til minipension på 7,4% eller 7,69% | Indgik i mæglingsforslag<br><br>I alt 1,05% i KTO forliget til hovedorganisationspuljer (til org.forhandlinger), tværgående projekter og afbalanceringspulje. 0,42% anvendt til minipension + forhøjelse af pensionsgivende løn, så hele grundsatsen bliver pensionsgivende.<br><br>Til rådighed for HKs forhandlinger med KL og ARF var pensionspulje på 50,254 mio og hovedorganisations+opfyldningspulje på 95,727. 18,800 mio overførtes til HKDS-forhandling. Netto var til rådighed 126,851 mio for KL og ARF. | |
| 1999 | Der skal være midler til organisationsforhandlingerne<br><br>Forlodsfinansiering af Ny Løn<br><br>Leder, mellemleder, specialistbegrebet indføres<br><br>Grundløn 25 indføres med valg mellem 18 og 25.<br><br>Grundløn 44 indføres<br><br>Den enkeltes kvalifikationer og funktioner skal indgå i lønfastsættelsen<br><br>Samtlige tillæg skal være pensionsgivende.<br><br>Styrket videreuddannelse, herunder tilbudspligt til kommunomuddannelsen | Kilder mangler | Pr. 1. april 2000:<br><br>Lægesekretærer:<br>Grundløn 17 hæves til 18 med fuldt gennemslag<br>Garantiløn hæves fra trin 19 til 20 efter 4 år.<br><br>Specialistbegrebet indføres:<br>Specialister kan efter lokal aftale indplaceres på Grundløn 28 (ingen anc.)<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>Grundløn 28 (ingen anc.) hæves til 33 uden gennemslag<br>Grundløn 39 (ingen anc.) Uændret | Ingen ændringer | Kvalifikationsløn for kommunom ændres, så anden uddannelse kan træde i stedet efter lokal aftale | Arbejdstid:<br><br>Lægesekretærer bør fortsat følge de arbejdstidsregler, der gælder inden for sygehusområdet | Ny Løn: Forlodsfinansiering på 1,33%:<br>1.4.99: 0,23% fra regul.ord<br>1.4.2000: 0,50%<br>1.4.2001: 0,60%<br><br>Alle oplysninger om nyansættelser skal gives til TR<br><br>HK ikke omfattet af generel ATP-forhøjelse. Fortsat omfattet af satser pr. 1.1.1982<br><br>ARF skal inddrages når HK Kommunal har arbejdet med videreuddannelse for lægesekretærer | HK puljemidler i alt til rådighed (KL+ARF): Fra Hovedorganisationspulje (62,000 mio), pensionspulje (0,600). | |
| 1997 | Puljer til gruppevise omklassificeringer m.v.<br><br>Forsøg med Ny Løn<br><br>Flere lønrammemuligheder for lægesekretærer med særlige funktioner og ledende lægesekretærer. Lønnen for ledende frigøres fra antal underordnede<br><br>Tilbudspligt til kommunomuddannelsen<br><br>Praktikledertillægget forbedres og ydes uafhg af antal elever og beskæf.grad<br><br>Tillæg gøres pensionsgivende | Der indføres en ny lønddannelsesmodel for alle personalegrupper på HK-området. Modellen indebærer, at der fastsættes en grundløn ved centrale forhandlinger, som suppleres decentralt på baggrund af funktion, kvalifikationer og resultater.<br>Der ønskes ensartetgørelse og forenkling af de forskellige regelsæt om arbejdstid og arbejde på "skæve" tidspunkter.<br>Der ønskes indført yderligere fleksibilitet mht. tilrettelæggelse af arbejdstiden, herunder mulighed for fravigelse af arbejdstidsbestemmelserne ved lokal aftale for lægesekretærer. | Aftalt overgang til Ny Løn:<br><br>Model uden anciennitetsforløb. Årlige lokale lønforhandlinger om bl.a. funktions- og kvalifikationsløn.<br><br>Nye grundlønninger:<br><br>Lægesekretærer:<br>Grundløn 17 (ingen anc.)<br>Garanti for løntrin 19 efter 4 år<br>Obligatorisk K- løn på 2 løntrin for kommunom 1. del<br><br>Ledende lægesekretærer efter antal underordnede:<br>Grundløn 28,33,39 (ingen anc.)<br><br>Overgangen:<br><br>Overflytning fra gl. lønramme til ny grundløn fastlagt i OK<br><br>Personligt overgangstillæg til alle, der ikke fik grundlønsstigning: 1 løntrin for ans op til trin 45. | Ingen ændringer | Obligatorisk funktionsløn til praktikvejledere gøres uafhg. af beskæf.grad. | Arbejdstid:<br>Lægesekretærer følger fortsat de arbejdstidsregler, der gælder inden for sygehusområdet | KTO-rammeaftale om overgangen til Ny Løn. Implementeres i de enkelte overenskomster. HKs model helt overvejende uden anciennitetselementer og med et sigte fra HK om at understøtte en lønudvikling baseret videreuddannelse, nye kvalifikationer og funktioner med en lønudvikling for den enkelte aftalt lokalt uden centrale overenskomstmæssige begrænsninger | HK puljemidler i alt til rådighed (KL+ARF): 132,638 mio fra hovedorg.pulje (93,200 mio), mellemlederpulje (17,400 mio), klassificeringspulje ARF (2,000 mio) samt chef- og lederpulje (12,000 mio) , HK-ATP-restpulje (8,038 mio). | |
| | | | Ændringerne:<br><br>Lægesekretærer: Skalatrin 16-23 (12 års forløb) ændres til grundløn 17<br>Forudsætter bestemt uddannelse<br><br>Ledende lægesekretærer efter antal underordnede:<br><br>Skalatrin 25-30 (6 års forløb) ændres til grundløn 28<br>Skalatrin 29-36 (6 års forløb) ændres til grundløn 33<br>Skalatrin 32-38 (6 års forløb) ændres til grundløn 33<br>Skalatrin 36-42 (6 års forløb) ændres til grundløn 39. | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1995 | Gruppevise omklassificeringer<br><br>Pensionsbidrag hæves<br><br>Tilbudspligt for DK1 og DK2 (Kommunom) og indplaceringsmuligheder svarende til assistent/overassistent<br><br>Arbejdstidsbestemmelser kan fraviges ved lokal aftale<br><br>Ret til tj.frihed med løn til uddannelse. Der ydes tillæg for videreuddannelse<br><br>Forbedrede arbejdstidsregler<br><br>Interessant i øvrigt:<br><br>Lægesekr. praktikledertillæg reduceres ikke for deltidsansatte<br><br>Telefonistbegrebet på sygehuse afskaffes og de indplaceres som assistenter | Højere ugentlig arbejdstid en 37 timer.<br>Med den enkelte medarbejder kan der aftales en højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid en 37 timer.<br>Flextid kan indføres ved lokal forhandling.<br><br>Udvidelse af den øvre grænse for længden af den daglige arbejdstid.<br><br>3 månedersgrænsen vedrørende afspadsering forlænges. Den generelle grænse vedrørende afvikling af afspadsering ændres fra 3 til 6 måneder.<br><br>Varsling af afspadsering.<br>Varsling i forbindelse med afvikling af afspadsering ændres fra 4 døgn til 1 døgn.<br><br>Ubelastet rådighedstjeneste.<br>a) mulighed for at betale ubelastet rådighedstjeneste, herunder også rådighedstjeneste fra vagtværelse.<br>b) ophævelse af begrænsningen for afvikling ved | Pr. 1. oktober 1995:<br><br>Lægesekretærer omklassificeres fra skalatrin 15-22 (12 år) til 16-23 (12 år)<br><br>Ledende lægesekretærer omklassificeres<br>4-11 underordnede:<br>Skalatrin 23-27 (8 år) hæves til 25-30 (8 år)<br>12-20 underordnede:<br>Skalatrin 25-29 (8 år) hæves til 29-36 (6 år)<br>20-60 underordnede:<br>Skalatrin 29-36 (6 år) hæves til 32-38 (6 år)<br><br>Over 60 underordnede:<br>Uændret skalatrin 36-42 (6 år)<br><br>Kan aftales særlig aflønning for lægesekr. der indgår i afdelingsledelse | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Lægesekretærer følger fortsat de fælles arbejdstidsregler inden for sygehusområdet. Ifm aftaler med andre organisationer ses på konsekvensændringer<br><br>Pr. 1. oktober 1995 hæves tillæg for<br>omlagte timer til kr. 25,59<br>manglende varsel v. over-/merarb. til 25,19<br>inddragelse af fridage til kr. 267,32<br>lørdagstillæg til kr. 20,07<br>aften-/nattilægget til kr. 15,84 | KTOs aftale om lokallønsordningen ændres til decentral løn. Kan indgås lokale aftaler inden for 0,6% pr. 1.4.95 og yderligere 0,2% pr. 1.4.96 | Puljemidler til rådighed (KL og ARF): 113,400 mio fra DKK-pulje (92,400 mio) og DKK-bufferpulje (21,000 mio) | |
| 1993 | Gruppevise omklassificeringer<br><br>Færdiggørelse af ikke fuldt udbyggede pensionsordninger og ophævelse af karensperioder<br><br>Gruppevise omklassificeringer<br><br>Arbejdstidsbestemmelser kan fraviges ved lokal aftale<br><br>Forbedrede arbejdstidsregler<br><br>Ret til tj.frihed med løn til uddannelse. Der ydes tillæg for videreuddannelse<br><br>Kontor-OK udvides til at omfatte lægesekretærer | Fleksibilitet mht tilrettelæggelse af arbejdstid<br><br>Ændring af definition af aften- og nattjeneste<br><br>Overarbejde i forl. af rådighedstj. honoreres som overarbejde efter normaltj<br><br>Der påbegyndes en forenkling af lønsysteme | Pr. 1.oktober 1993;<br><br>Lægesekretærer uændret<br><br>Ledende lægesekretærer omklassificeres og grupperne med 20-35 og 35-60 underordnede slås sammen:<br><br>4-11 underordnede:<br>Skalatrin 19-23 (8 år) hæves til 23-27 (8 år)<br>12-20 underordnede:<br>Skalatrin 21-25 (8 år) hæves til 25-29 (8 år)<br>20-35 underordnede:<br>Skalatrin 25-29 (8 år) hæves til 29-36 (6 år)<br>36-60 underordnede:<br>Skalatrin 25-31 ( 6 år) hæves til 29-36 (6 år)<br>Over 60 underordnede:<br>Skalatrin 26-32 (6 år) hæves til 36-42 (6 år)<br><br>Den særlige aflønning for elever under 18 år afskaffes | Pr. 1. januar 1994:<br><br>Pensionsbidraget hæves fra 12,0% til 12,3% | Ingen ændringer | Lægesekretærer og telefonister følger fortsat arbejdstidsreglerne inden for sygehusområdet. | KTO Lokallønsordningen fortsætter og udbygges med 0,10% pr. 1. april 1993 og 0,1% pr. 1. april 1994 | Puljemidler til rådighed (KL + ARF) fra organisationspulje 0,15% (16,628 mio), KTO-formålspulje (34,700 mio) og hovedorganisationspulje fra KTO (8,000 mio) | |
| 1991 | Lægesekretærer omfattes af kontoroverenskomsten<br><br>(Indebærer bl.a. højere løn, flere lønforløb, uddannelse) | Der ønskes yderligere fleksibilitet i de enkelte overenskomster mht. arbejdstiden.<br><br>Ændringer af regler om arbejdstid, herunder bl.a. reuglering af 17-6 tillæg, udvidelse af normaltjeneste, definition af aften- og nat-perioden.<br><br>Ændringer af regler om rådighedstjeneste. | Pr. 1. april 1991:<br><br>Lægesekretærer omklassificeres fra Skalatrin 15-21 (12 år) til 15-22 (12 år)<br><br>Ledende lægesekretærer uændret<br>4-11 underordnede: Skalatrin 19-23 (8 år)<br>12-20 underordnede: skalatrin 21-25 (8 år)<br>20-35 underordnede: skalatrin 25-29 (8 år)<br>36-60 underordnede: skalatrin 25-31 ( 6 år)<br>Over 60 underordnede: skalatrin 26-32 (6 år)<br><br>Omklassificeringer sker med bevarelse af lønanciennitet | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Lægesekretærer og telefonister følger fortsat arbejdstidsreglerne inden for sygehusområdet.<br><br>Normaltjeneste ændret fra mellem 7-8 1/2 time til 6-9 timer | Lokalløn udbygges med 0,2% og kan nu aftales for grupper mod tidl. enkeltpersoner. KTO modtager org.opdelt statistik om anvendelsen<br><br>Lægesekretærer følger tilsvarende anciennitetsbestemmelser som sygeplejersker, bortset fra uddannelse | Puljemidler til rådighed (KL + ARF) fra organisationspulje 0,15% (15,562 mio), formålspulje (7,000 mio) og restpulje 0,14% (fra reguleringsordningen) (13,389) | |
| 1989 | Lægesekretærer omfattes af kontoroverenskomsten<br>(Indebærer bl.a. højere løn, flere lønforløb, uddannelse) | Der ønskes en yderligere forenkling og smidiggørelse af aftaler/overenskomster, herunder især vedrørende arbejdstidsbestemmelser og lønanciennitetsbestemmelser. | Pr. 1. april 1989:<br><br>Lægesekretærer omklassificeres fra skalatrin 15-21 (13 år) til 15-21 (12 år)<br><br>Omklassificeringer sker med bevarelse af lønanciennitet | Ingen ændringer | Ingen ændringer | KTO forliget: Pulje på 0,07% af lønsummen til forhøjelse af lønuafhængige særydelser: arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte særydelser.<br><br>Arbejdstidsreglerne i OK: 40/3 ordningen for aften/nat ændres til 37/2 fra 1.9.1990. Der indføres et tillæg pr time på 1/80502 af årslønnen | Kommunepuljeordningen afskaffes og konverteres til 0,2% organisationspuljer. Ny ordning med lokal løndannelse. 0,3%. Aftaleret præciseret | Puljemidler til organisationsforhandlingerne (KL + ARF) 0,25% (0,20% fra kommunepuljerne samt 0,05%) (24,179 mio) samt "gamle puljemidler" (17,682 mio) og pulje fra reguleringsordningen (5,325 mio) (Reguleringsordningen udmønter 9/10 til generelle lønforbedringer og 1/10 til organisationspuljer) | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1987 | Lægesekretærer omfattes af kontoroverenskomsten<br>(Indebærer bl.a. højere løn, flere lønforløb, uddannelse) | Lokal mulighed for aftale om rådighedstjeneste<br>Afskaffelse af begrænsninger omkring længden af den ugentlige arbejdstidsnorm i aften- og nattjeneste og ugentlige fridages længde.<br>Årslønnen for personale på institutioner, der arbejder på skoledage, tilpasses.<br>Der optages bestemmelser om, at pensionister ikke er omfattet af overenskomsten.<br>Ændring af bestemmelserne om tjenestefrihed | Pr. 1. april 1987:<br><br>Lægesekretærer omklassificeres fra skalatrin 14-20 (12 år) til 15-21 (13 år)<br><br>Gennemføres i to tempi med delvist gennemslag<br><br>Pr 1. april 1988:<br>Ledende lægesekretærer uændret:<br>4-11 underordnede: Skalatrin 19-23 (8 år)<br>12-20 underordnede: skalatrin 21-25 (8 år)<br>20-35 underordnede: skalatrin 25-29 (8 år)<br>36-60 underordnede: skalatrin 25-31 ( 6 år)<br>Over 60 underordnede: skalatrin 26-32 (6 år) | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Varskotillægget reguleres i overensstemmelse med aftale på sygehusområdet. | KTO forliget indeholdt en kommunepuljeordning på 0,2% til lokale forhandlinger som forsøg. Hvis ikke en org. reagerer på et kommunalt forslag indenfor 21 dage betragtes det som godkendt | Puljemidler til organisationsforhandlingerne (KL + ARF) på 1,0% (79,677 mio), med 0,7% pr. 1.4.1987. 8% af reguleringsordningens udmøntning af 80% overgår til organisationsforhandlingerne.<br><br>Det fremgår af protokollen at "såfremt HK og ARF ikke opnår enighed om fordeling af puljer tilbageføres beløbet". Ved OK89 indgår 17,7 mio betegnet "gamle puljer" til fordeling. | |
| 1985 | Kilder mangler | Afskaffelse af begrænsninger omkring længden af den ugentlige arbejdstidsnorm i aften- og nattjeneste og ugentlige fridages længde | Pr. 1. april 1985:<br>Lægesekretærer omklassificeres fra skalatrin 13-20 (14 år) til skalatrin 14-20 (12 år).<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>Nu særkilt klassificering i OK af stillinger med over 35 underordnede<br>4-12 underordnede:<br>Skalatrin 19-23 (8 år) (uændret)<br>12-20 underordnede:<br>Skalatrin 21-25 (8 år) (uændret)<br>20-35 underordnede:<br>Skalatrin 25-29 (8 år) (uændret)<br>36-60 underordnede:<br>Skalatrin 25-31 ( 6 år)<br>Over 60 underordnede:<br>Skalatrin 26-32 (6 år) | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Lovindgreb. Specielle forhandliger videreført i paritetisk nævn indenfor ramme på 0,5% (Due og Madsen) | |
| 1983 | Kilder mangler | Der påbegyndes en forenkling af lønsystemet | Lægesekretærer:<br>Skalatrin 13-20 (14 år) uændret<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>4-12 underordnede:<br>Skalatrin 13-20 (14 år) omklassificeres til 19-23 (8 år)<br>12-20 underordnede:<br>Skalatrin 20-24 (8 år) omklassificeres til 21-25 (8 år)<br>20-35 underordnede:<br>Skalatrin 24-28 (8 år) omklassificeres til 25-29 (8 år) | Ikke indvendinger mod, at der kan etableres individuelle kapitalpensionsordninger | Nyt tillæg til praktikledere<br>4-9 lægesekr.elever: Kr. 3.660 (grundbeløb).<br>Pr. 1.10.85: Kr. 4.992<br>10 + lægesekr.elever: Kr. 5.500 (grundbeløb).<br>Pr. 1.10.85: Kr 7.496 | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Organisationsforhandlingerne (KL + ARF) gennemføres indenfor en ramme på 0,4% (27,917 mio) | |
| 1981 | Kilder mangler | Kilder mangler | Lægesekretærer:<br>Skalatrin 13-20 (14 år) uændret<br><br>Ledende lægesekretærer fremgår nu af OK således:<br><br>4-12 underordnede: Skalatrin 13-20 + 3.660 grundbeløb (14 år)<br>12-20 underordnede: skalatrin 20-24 (8 år)<br>20+ underordnede: skalatrin 24-28 (8 år) | Pensionsbidrag 12% uændret | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Kilder mangler | |
| 1979 | Kilder mangler | Kilder mangler | Lægesekretærer:<br>Skalatrin 13-20 (14 år) uændret<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>Protokollat om ledertillæg til den alm. Løn hævet til på 3.560 kr. årligt for mindst 4 underordnede. | Pensionsbidrag 12% uændret | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Kilder mangler | |
| 1977 | Kilder mangler | Kilder mangler | Lægesekretærer:<br>Skalatrin 13-20 (14 år) uændret<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>Protokollat om ledertillæg til den alm. Løn på 400 kr. årligt for mindst 4 underordnede | Pensionsbidrag 12% uændret | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Kilder mangler | |
| 1975 | Kilder mangler | Kilder mangler | Lægesekretærer:<br>Skalatrin 13-20 (14 år) uændret<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>Protokollat om ledertillæg til den alm. Løn på 400 kr. årligt for mindst 4 underordnede | Pensionsbidrag 12% uændret | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Kilder mangler | |
| 1971 | Kilder mangler | Kilder mangler | Lægesekretærer:<br>Skalatrin 13-20, jfr oversættelsestabel OK §7,4 (14 år) uændret<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>Protokollat om ledertillæg til den alm. Løn på 400 kr. årligt for mindst 4 underordnede | Pensionsbidrag 12% uændret | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Kilder mangler | |
| 1969 | Kilder mangler | Kilder mangler | Lægesekretærer:<br>Skalatrin 13-20, jfr oversættelsestabel OK §7,4 (14 år) uændret<br><br>Ledende lægesekretærer:<br>Protokollat om ledertillæg til den alm. Løn på 400 kr. årligt for mindst 4 underordnede | Pensionsbidrag 12% uændret | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Ingen ændringer | Kilder mangler | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | |
| Noter: | | | | | | | | |
| | Når der står fx:<br>Lægesekretærer <u>omklassificeres</u> fra skalatrin 13-20 (14 år) til 14-20 (12 år)<br><br>Viser det hvilke trin forløbet spænder over. Der kan være overspringelser og forskelle i antal år på hvert trin). Lønforløbets længde (fra start til slutløn) er angivet | Kilder:<br>Udvekslede krav<br>Forhandlingsprotokoller<br>Overenskomsterne for lægesekretærer indgået med Amtsrådsforeningen fra 1969 til og med OK05 og med RLTN fra OK08 | | | | | | De angivne puljebeløb frem til og med OK05 omfatter hele HK Kommunals forhandlingsområde, hvor der forhandledes sammen for både KL og ARF, og for alle faggrupper, kontorpersonale, lægesekretærer m.fl. Fra OK08 forhandledes særskilt med KL og RLTN |

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for pædagoger

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for stillingskategorien pædagoger på *Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.* (60.01), som er gennemført af henholdsvis BUPL og KL, og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Af praktiske og resursemæssige hensyn omhandler forhandlingshistorikken alene basisgruppen pædagoger/assistenter på overenskomst 60.01. Gruppen i forhandlingshistorikken omfatter både vuggestue-, børnehave- og skolepædagoger samt klubpædagoger.

Stillingen ”pædagog” blev frem til 2008 benævnt ”assistent”, hvorefter stillingen blev aftalt ændret til ”pædagog”. Der er tale om den samme personalegruppe. Længere tilbage i historikken har der været flere forskellige lønforløb for pædagogerne (f.eks. vuggestue, børnehave, klubber). Disse er i dag samlet til én stillingsgruppe med ét overordnet lønforløb. Lønforløbene har kun varieret meget lidt mellem disse grupper historisk.

Kilderne til materialet består af overenskomster, fremsendte kravsbreve, forlig, protokoller og lignende (primærkilder). Der er endvidere anvendt sekundære kilder bestående af BUPL’s arkiverede materiale herunder særligt orienteringsskrivelser, notat om *Klassificeringer af stillinger indenfor BUPL's og LDK's overenskomstområder fra den 1. juli 1968,* BUPL, *Notat om omklassificering af pædagoger på daginstitutioner,* BUPL*, Det offentlige aftalesystems historie,* bind II og III, Due & Madsen, 2020*, Det offentlige lønhierarki,* Astrid Elkjær Sørensen, 2020. Parterne kan udlevere kildematerialet på forespørgsel.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Parternes krav er så vidt muligt beskrevet med udgangspunkt i førnævnte kilder. Omkostningen er angivet i datidskroner og hentet fra protokollaterne, hvor disse har været tilgængelige. Ændringer og niveauer for tillæg er angivet i 2000-niveau dog i 1984-niveau for 1993 og 1997. De respektive niveauer i 1984 og 2000 udgør grundbeløb (indeksår), hvortil de generelle lønforbedringer løbende tilskrives. Det er alene den enkelte overenskomstperiodes afsluttende løntrinsniveau, der er angivet i forhandlingshistorikken.

Pædagogerne modtager hovedsageligt særydelser/arbejdstidsbestemte ydelser i form af skolepædagogtillæg, for aftenarbejde efter 17.00, for at deltage i koloni eller arbejde i weekenden. Ændringer i særydelser er beskrevet detaljeret tilbage til

2005. Fra 1975 til 1987 fremgår desuden et særligt, forhøjet lønforløb for pædagoger i klubber med åbent efter kl. 17. Dette skal i nærværende forhandlingshistorik læses som en særydelse.

## 3. Karakteristika for pædagogernes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Pædagogoverenskomsten er en uddannelsesoverenskomst, hvilket betyder, at man skal have gennemført uddannelsen til pædagog for at være omfattet. jf. *Bekendtgørelse nr. 354 af 7. april 2017 om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog*. Uddannelseskravet i forbindelse med stillings- og lønindplacering indgår i alle overenskomster fra 1977.

Pædagogernes løn består af en grundløn, en garantiløn bestemt af anciennitet samt lokale løndele (funktions- og kvalifikationstillæg). Pædagogerne oppebærer endvidere pension og særlig feriegodtgørelse. Pædagogers arbejdstid ligger primært i dagtimerne. Pædagogernes lønforløb (lønstigninger som følge af anciennitet) har siden overgangen til Ny Løn i 2000 været aftalt som garantiløntrin. Garantilønnen er en aftalt ordning, hvorefter pædagoger efter 6 og 10 års ansættelse på baggrund af grunduddannelsen er garanteret en løn svarende til henholdsvis løntrin 30 + grundlønstillæg og løntrin 35 + grundlønstillæg. Dvs., at der ved anciennitetstrinnene kan ske modregning i forhold til allerede eksisterende tillæg. Pædagogernes lønforløb (inkl. centrale tillæg som følge af anciennitet) er konsekvent beskrevet i kolonnen 'Grundløn/basisløn' i forhandlingshistorikken.

## 4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter

I perioden 1969 til 1976 var staten lønfastsættende myndighed for personalet i daginstitutioner. Pædagogerne var reglementsansatte på tjenestemandslignende vilkår og var dermed underlagt den statslige lønfastsættelse. BUPL var i denne periode ikke repræsenteret i arbejdet med lønfastsættelse på statens område. BUPL indgik i 1977 overenskomst med KL for pædagoger. Overenskomsten videreførte den statslige klassificering. Pædagogerne overgik samtidig fra statens til kommunernes lønramme. Der har derfor ikke været udvekslet krav før 1977. Parterne udvekslede for første gang krav ved de efterfølgende overenskomstforhandlinger i 1979.

I 2000 overgik pædagogerne til Ny Løn sammen med andre offentlige grupper. Lønforløbet blev simplificeret, centrale tillæg blev gjort decentrale og en større del af lønnen skulle aftales lokalt med de lokale forhandlingsberettigede parter. I 2002 blev pensionen "nettoficeret". Nettoficering af de pensionsgivende løndele indebar, at den pensionsgivende løn ikke som tidligere skulle opregnes med eget-bidraget før beregning af pensionsbidrag. Der var således tale om en sammenlægning af eget- og arbejdsgiverbidraget til et samlet pensionsbidrag. Omlægningen var omkostningsneutral og betød alene, at pædagogerne i praksis kun modtager arbejdsgiverbetalt pension.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for pædagoger

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for pædagoger, som er gennemført af henholdsvis BUPL og KL og dækker perioden fra 1969-2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for pædagogers samlede løn- og ansættelsesvilkår

Pædagogerne har som gruppe gennemgået løntrinsforbedringer siden 1969. Pædagogernes lønforløb ligger i 1969 på statens lønramme 4/8, skalatrin 8-17 og aflønnes i 2021 efter den kommunale lønskala på løntrin 26 til 35 tillagt et grundlønstillæg. Forbedringerne i perioden er blevet aftalt som trinforhøjelser, grundlønstillæg samt lønstigning på baggrund af anciennitet. Lønstigning på baggrund af anciennitet blev i 1999 aftalt omlagt til garantiløn.

Pædagogernes pension har ligget på 12,5 % fra 1977 frem til 2002. Herefter er pensionsprocenten gradvist aftalt forbedret til 14,42 % i 2021. Sideløbende er betingelsen for at modtage pension (karens) aftalt nedsat fra 23 år og krav om 20 timers arbejdsuge samt et års anciennitet (1977) til 21 år uden krav om timer og anciennitet (2005).

Fra 1977 til 2008 har pædagoger i institutioner med arbejdstid efter kl. 17 været aflønnet højere end de andre pædagoggrupper. Dette højere løntrinsforløb fremgår i forhandlingshistorikken under særydelser. I 2021 er alle pædagoger samlet i samme lønforløb. Den nugældende tillægsstruktur for arbejde efter kl. 17 blev ændret i 2008 og er forbedret i 2011 og 2021. Ændringen i 2008 indebar, at 37/3-ordningen blev afskaffet til gengæld for en grundlønsstigning til alle pædagoger.

I 2013 omlægges arbejdstiden for pædagoger på skoleområdet, hvilket muliggjorde finansieringen af et særligt tillæg til denne gruppe. Der blev desuden anvendt et mindre beløb fra organisationsmidlerne.

Udover ovennævnte er der aftalt midler til den kommunale kompetencefond samt midler til finansiering af ekstra seniorfridage udover de centralt aftalte dage i 2008.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

I perioden frem til 1977 var staten lønfastsættende myndighed også for personalet i daginstitutioner. I den periode fører centralorganisationerne på statens område forhandlinger med Finansministeriet, henholdsvis de enkelte ministerier om ændrede klassificeringer. Løn- og ansættelsesvilkårene overgår med bistandsloven i 1976 fra statsligt til kommunalt løn- og ansættelsesområde. Pædagogernes lønændringer har hovedsageligt været aftalt centralt. Siden indførelsen af Ny Løn er en andel af den samlede løn anvendt til funktions- og kvalifikationsløn til den enkelte medarbejder. Tidligere centralt aftalt tillæg som fx støttepædagogtillæg, tillæg til børnehaveklasseassistenter m.v. overgik med Ny Løn til at skulle forhandles lokalt.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet pædagogernes løn- og ansættelsesvilkår**

BUPL har ved flere overenskomstfornyelser fremsat krav om højere løn til de pædagoger, som har eller gennemfører pædagoguddannelsen efter 1991. Det sker på baggrund af, at uddannelsen i 1991 ændres til en mellemlang videregående uddannelse. Kravets mål har været at sikre, at lønnen "tilnærmes niveauet for sammenlignelige faggrupper med en uddannelse af samme længde som pædagoger" (fx krav i 1995). Kravet om højere løn for de grupper, som gennemfører uddannelsen på mellemlangt videregående niveau, fremsættes fx i 1995, 2002, 2005 samt i 2008.

KL´s toneangivende krav skal ses i lyset af et generelt ønske om at indgå samfundsøkonomiske ansvarlige forlig, opnå smidigere arbejdstidsregler og forenkle overenskomstkomplekset på tværs af overenskomster, så ledernes administration lettes. I det omfang, der måtte være organisationsmidler, har KL haft krav om, at de som udgangspunkt anvendes til pensionsforbedringer.

Mere specifikt for pædagogerne har kravene fx omhandlet forenkling af regler for den lokale løndannelse, harmonisering og forenkling af særligt arbejdstidsregler, færre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg samt tilpasning af supplerende seniordage.

| Personalegruppe\| Pædagoger (076 /60.01), kommunalt ansatte | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Opdateret 10-06-2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pension** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Løn og pension<br>Opdatering af stillingsbetegnelser<br>Ret til pædagogfaglig ledelse<br>Tid til planlægning, udvikling, refleksion og evaluering<br>Højere løn til studerende | Fastholdelse og styrke frihedsgraderne i den lokale løndannelse, arbejdstidsregler (smidige og enkle arbejdstidsregler samt forenkling og præcisering). | løntrin 26 + 2.600, 30 + 2.600, 35 + 2.600<br>(0 år - 6 år - 10 år) | Forbedring til 14,42% | Garantilønsmodel | Justering af klubtillæg over 500 timer: + 5.500 | | Samlet org.pulje: 111 mio (heraf 16 mio. fra særlige puljer) . Generel organisationspulje fra den centrale aftale udgjorde 0,5% |
| 2018 | Løn og pension<br>Forbedring af garantiløn<br>Skivetillæg<br>Særlig tillæg til 0-6 års området<br>Arbejdsmiljø og -vilkår<br>Tid til planlægning, udvikling og evaluering | Tilpasning af supplerende seniordage til tilbagetrækningsreformen, nedsættelse af pensionskarens, fastholde og styrke frihedsgraderne i den lokale løndannelse, smidige og enkle arbejdstidsregler. | løntrin 26 + 1.170, 30 + 1.170, 35 + 1.170<br>(0 år - 6 år - 10 år) | | Garantilønsmodel | Ændring af arbejdstidsregler ved lejrskole, Kompetencefond | Kompetencefond | Samlet org.pulje: 73 mio (heraf 14 mio. fra særlige puljer). Generelt organisationspulje fra den centrale aftale udgjorde 0,35% |
| 2015 | Løn og pension<br>Tid til planlægning, udvikling og evaluering<br>Særydelser og arbejdstid | Arbejdstid, nedsættelse af pensionskarens, fastholde og styrke frihedsgraderne i den lokale løndannelse, supplerende seniordage tilpasses tilbagetrækningsreformen. | løntrin 26, 30, 35<br>(0 år - 6 år - 10 år) | Forbedring til 14,37% | Garantilønsmodel | | Kompetencefond (13 mio + 16 mio engangsmidler) | Samlet org.pulje: 69 mio + 16 mio i engangs. Generel organisationspulje fra den centrale aftale udgjorde 0,4% |
| 2013 | Løn<br>Pension<br>Arbejdstid<br>Ret til fuld tid | Smidig og dynamisk lokal løndannelse, etablering af fritvalgsordning, supplerende seniordage tilpasses tilbagetrækningsreformen. | løntrin 26, 30, 35<br>(0 år - 6 år - 10 år) | Forbedring til 13,98% og nedsættelse af pensionskarens<br><br>Forhøjelse af ATP-bidraget fra F til A | Garantilønsmodel | Nye arbejdstidsregler for skolepædagoger: + 1.500 til alle skolepædagoger finansieret ved OK-midler (6 mio.) samt ved at øge pædagogernes årlige arbejdstid med 6,7 timer (svarende til 19 mio.) | Engangsmidler til kompetencefond | Samlet org.pulje: 42 mio. 0,25% |
| 2011 | Løn<br>Sikring for anvendelse af lokallønsmidler<br>Feriegodtgørelse<br>Forbedring af garantiløn<br>Løn til specialister<br>Tid til planlægning, evaluering og udvikling | Smidig og dynamisk lokal løndannelse, indførelse af plustid, arbejdstidsreglerne, etablering af fritvalgsordning, ophævelse af bestemmelse om fortrinsvis ansættelse af personer der er medlem af statsanerkendt arbejdsløshedskasse. | løntrin 26, 30, 35<br>(0 år - 6 år - 10 år) | Forbedring til 13,77%<br><br>ATP forhøjes | Garantilønsmodel | Forhøjet tillæg for aftenarbejde +100 til +400 (0,7 mio), særydelser forhøjes 0,3% (0,3 mio) | | Samlet org.pulje: 64 mio. 0,3% |
| 2008 | Grundlønsstigninger<br>Særlig lønstigning til pædagoger, der har taget uddannelsen på proff.bachelorniveau indført i 2001<br>Pension<br>Tid til planlægning mm.<br>Seniorpolitiske rettigheder, kompetenceudvikling<br>Arbejdsmiljø | Centralt afsættes nye midler til lokal løndannelse, forenkling og modernisering af løndannelsen, arbejdstidsregler, fjernelse af overenskomstsmæssige hindringer/barrierer for ansættelse med flere timer eller på fuld tid.<br>Indførelse af særlig lederoverenskomst. | løntrin 26, 30, 35 (587 mio)<br>(0 år - 6 år - 10 år) | Forbedring til 13,40%<br><br>ATP forhøjes | Garantilønsmodel | +4,5% (2 mio + omprioritering af allerede eksisterende fast tillæg for aftenarbejde afhængig af timer mellem 17.00-06.00) | De ikke-lønuafhængige særydelser forhøjes med 4,5% (2,3 mio)<br><br>Seniordage (9 mio) 3, 2 og 1 dag til hhv. 60, 59, 58 | Samlet org.pulje: 650 mio. 37/3-ordningen omsættes til løn, Løntrinstigningen omfattede alle pædagoger.<br><br>Generel organisationspulje fra den centrale aftale udgjorde 4,5% |
| 2005 | Særlig lønstigning til pædagoger, der har taget uddannelsen på proff.bachelorniveau indført i 2001, hvor uddannelse for pædagoger blev bachelorakkrediteret | Centralt afsættes betydelige nye midler til lokal løndannelse<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse – bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele samt bortfald af detaljerede procedureregler, garantier mv., herunder garantier ved stillingsskift.<br>Normeringspligten vedrørende stilling som leder, souschef og stedfortræder afskaffes.<br>Indførelse af særlig lederoverenskomst.<br>Bestemmelser i overenskomsten, som fastlægger krav om en bestemt uddannelse for at udføre bestemte arbejdsopgaver, afskaffes.<br>Pensions forbedringer, herunder bortfald/nedsættelse af karensbestemmelser. | løntrin 23, 27, 31 (205 mio.)<br>(0 år - 6 år - 10 år) | Forbedring til 13,14%,for alle. Pensionskarens nedsættes fra 23 til 21 år og krav om forudgående beskæftigelse (beskæftigelseskarens) fjernes<br><br>Ansatte på ATP-sats B overgår til sats C | Garantilønsmodel | | | Der blev forhandlet 1 løntrin til alle kommunalt ansatte i generelle lønstigninger.<br>Pædagogernes lønforløb inden organisationsmidler blev udmøntet var dermed løntrin 21 + 1600, 25 + 1600, 29 + 1600. Samlet org.pulje: 232 mio.<br>Generelle organisationspulje fra den centrale aftale udgjorde [1,96%] |
| 2002 | "Assistenternes grundløn forbedres og garantiafløningen forhøjes og ændres til centralt fastsat kvalifikationsløn baseret på beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen" (Kilde: BUPL's krav til OK-02). Særlig lønstigning til pædagoger, der har taget uddannelsen på proff.bachelorniveau indført i 2001, hvor uddannelse for pædagoger blev bachelorakkrediteret.<br>Tid til andet arbejde, udvikling, nye opgaver<br>Pension | Forenkling af overenskomsternes og aftalernes opbygning og sprogbrug.<br>Ændring af de aftalte modeller for ny løndannelse, herunder bortfald af centralt fastsatte kvalifikationslønelementer, og fjernelse af overenskomstens bestemmelser om pointtal.<br>Ændring af arbejdstidsreglerne.<br>Pensions forbedringer, herunder bortfald/nedsættelse af karensbestemmelser.<br>Normeringspligten vedrørende stilling som leder, souschef og stedfortræder afskaffes.<br>Sammenskrivning af overenskomster. | løntrin 20 + 1600 , 24 + 1600 , 28 + 1600<br>(0 år - 6 år - 10 år) | Forbedring fra 12,50% til 13,00% for ansatte der er fyldt 23 år. Forudgående "nettoficering" fra 8%+4% til 12,5%<br><br>Forbedring fra 2,42% til 7,69% for ansatte der er fyldt 21 år og som har 1 års forudgående beskæftigelse. Forudgående "nettoficering" fra 1,60%+0,8% til 2,42% | Garantilønsmodel | | | Ved overenskomsten omlægges pensionsindbetaling, således at de 4% i egenbetaling bliver indbetalt af arbejdsgiver. Det "nettoficerede" pensionsbidrag udgør dermed 12,5% og er alene en teknisk omskrivning. Forøgelse i pension er altså reelt fra 12,5% til 13%<br><br>Alle løntrin har indtil 2002 - hvor intet andet er aftalt - været af to års varighed jf. central aftale om anciennitetstrin. Lønstigningen pba. af anciennitet aftales herefter i de individuelle overenskomster. |

| Personalegruppe \| Pædagoger (076 /60.01), kommunalt ansatte | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Opdateret 10-06-2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pension** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 1999 | Højere løn til assistenter (pædagoger) | Ny lønmodel for resterende grupper, der endnu ikke er overgået til Ny Løn. Modellen indebærer, at der fastsættes en grundløn ved centrale forhandlinger, som suppleres decentralt på baggrund af funktion, kvalifikation og resultater. Den ny løndannelse omfatter afvikling af alle automatiske og centralt aftalte lønforløb og tillæg. | løntrin 20, 24, 28<br>(0 år - 6 år - 10 år) | Pension 8% + 4% med et krav om:<br>23 år og mere end 15 timer om ugen<br><br>Pension 1,6% + 0,8% med et krav om:<br>21 år, 1 års sammenlagt beskæftigelse og mindst 15 timer om ugen | Garantilønsmodel | | Ansatte på løntrin 24, 26, 29 får +1 løntrin i overgangstillæg. Tillægget er aftalt centralt og finansiere ved stillingsskift den lokale løndannelse. | Ved overenskomsten omlægges pensionsindbetaling, således at de 4% i egenbetaling bliver indbetalt af arbejdsgiver. Det "nettoficerede" pensionsbidrag udgør dermed 12,5% og er alene en teknisk omskrivning. Pensionsbidraget har altså ikke ændres sig i perioden. |
| 1997 | Forbedret aflønning af assistenter (pædagoger) | Der indføres en ny løndannelsesmodel for alle personalegrupper, der endnu ikke er overgået til Ny Løn. Modellen indebærer, at der fastsættes en grundløn ved centrale forhandlinger, som suppleres decentralt på baggrund af funktion, kvalifikation og resultater. Den ny løndannelse omfatter afvikling af alle automatiske og centralt aftalte lønforløb og tillæg samt afvikling af stedtillæg. | løntrin 17 + 700 (1984-niveau), 18, 20, 22, 24, 26, 29<br>(Alle trin er to-årige) | | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | | | |
| 1995 | Højere begyndelses- og slutløn for uddannede assistenter [pædagoger]. "Kravet dækker, at aflønningen af pædagoger i assistentstillinger tilnærmes niveauet for sammenlignelige faggrupper med en uddannelse af samme længde som pædagoger. F.eks. sygeplejersker som p.t. er aflønnet efter skalatrin 18-26 med udvidelses til skalatrin 28 pr. 1. april 1996." Uddannelsen til pædagog bliveer en mellemlang videregående uddannelse i 1991 (Kilde: TM-Nyt, BUPL's specielle forhandlinger med de kommunale arbejdsgivere den 9. januar 1995) | KL: Mangler kravsbrev | løntrin 16, 17, 19, 21, 23, 25, 28<br>(Alle trin to-årige) | | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | | | |
| 1993 | Højere begyndelses- og slutløn for pædagoger samt særligt tillæg efter 4 år, Tid til andet arbejde | Sammenskrivning af overenskomster på det pædagogiske område.<br>Ændring af normeringspligten og klassificering af stillingerne som leder, afdelingsleder og stedfortræder.<br>Forenkling og smidiggørelse af overenskomsternes arbejdstids- og arbejdstidstilrettelæggelsesbestemmelser.<br>Særbestemmelser om lønanciennitet ophæves og erstattes med henvisning til lønanciennitetsaftalen.<br>Bortfald af det "barnsbestemte" tillæg. | løntrin 15, 16, 19, 21, 23 + 4.300 (1984-niveau)<br><br>(Alle trin er to-årige. Efter 4 års anciennitet på trin 23 ydes till på 4.300) | | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | | | |
| 1991 | Højere begyndelses- og slutløn for pædagoger samt særligt tillæg efter 4 år Tid til øvrige opgaver | Særbestemmelser om lønanciennitet ophæves og erstattes med henvisning til lønanciennitetsaftalen.<br>Bortfald af det "barnsbestemte" tillæg.<br>Sammenskrivning af overenskomster på det pædagogiske område, med undtagelse af København.<br>Overenskomstansættelse på områder, hvor der for indeværende i princippet kun forekommer tjenestemandsansættelse.<br>Mulighed for at konvertere arbejdstidsbestemte tillæg til faste tillæg. | løntrin 15, 16, 18, 20, 22<br><br>(Alle trin er to-årige) | | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | | | |
| 1989 | Krav om højere løn (Mangler krav) | (KL: mangler krav fra 1989 og længere tilbage) | løntrin 15, 16, 18, 20, 21, 22<br><br>(Alle trin er to-årige) | 8%+4%, Pension fra 20 til 15 timer om ugen og +23 år. | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | | | |
| 1987 | Krav om højere løn (Mangler krav) | | løntrin 15, 16, 18, 20, 21, 22<br><br>(Alle trin er to-årige) | | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | Klubassistent løntrin 15-22 | | Klubassistenter med arbejde efter kl. 17 overgår til samme lønforløb som assistenter og andre klubassistenter. |
| 1985 | Krav om højere løn (Mangler krav) | | løntrin 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20<br>(Alle trin er to-årige, dog trin 14 et-årigt) | | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | Klubassistent med funktion efter kl. 17 løntrin 15-20 (Kommunernes lønramme) | | |
| 1983 | Løn og pension (ophævelse af karens) | | løntrin 13, 14, 15, 16, 17, 18<br>(Alle trin er to-årige) | | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | Klubassistent med funktion efter kl. 17 løntrin 15-19 (Kommunernes lønramme) | | |

| Personalegruppe \| Pædagoger (076 /60.01), kommunalt ansatte | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Opdateret 10-06-2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pension** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 1981 | Krav om højere løn (Mangler krav) | | løntrin 13, 14, 15, 16, 17<br>(Alle trin er to-årige) | | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | Klubassistent med funktion efter kl. 17 løntrin 15-19 (Kommunernes lønramme) | | Kommunernes lønramme |
| 1979 | Krav om højere løn (Mangler krav) | | løntrin 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17<br>(Alle trin er to-årige) | | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | Klubassistent med funktion efter kl. 17 løntrin 15-19 (Kommunernes lønramme) | | Statens lønramme. Kilde: Klassificeringer af stillinger indenfor BUPL's og LDK's overenskomstområder fra den 1. juli 1968 (Notat, BUPL) |
| 1977 | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | løntrin 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17<br>(Alle trin er to-årige) | 8%+4%, Pension fra 20 timer om ugen og +23 år | Løn for særlige funktioner aftalt centralt, herunder fx "støttepædagogtillæg" etc. | Klubassistent med funktion efter kl. 17 løntrin 15-19 (Kommunernes lønramme) | | Statens lønramme. "I pereioden frem til 1976 var staten lønfastsættende myndighed også for personalet i daginstitutioner. I den periode fører centralorganisationerne på statens område forhandlinger med Finansministeriet, henholdsvis de enkelte ministerier om ændrede klassificeringer ... Løn- og ansættelsesvilkårene overgår med bistandsloven i 1976 fra statsligt til kommunalt løn- og ansættelsesområde." (Kilde: BUPL, Notat om omklassificering af pædagoger på dagnstituioner, TM-Nyt, 27. oktober 1988 |
| 1975 | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | løntrin 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17<br>(Alle trin er to-årige) | mangler kilder | | Klubassistent med funktion efter kl. 17 løntrin 15-19 | | |
| 1971 | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | løntrin 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17<br>(Alle trin er to-årige) | mangler kilder | | | | |
| 1969 | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | løntrin 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17<br>(Alle trin er to-årige) | mangler kilder | | | | Statens lønramme Kilde: Klassificeringer af stillinger indenfor BUPL's og LDK's overenskomstområder fra den 1. juli 1968 (Notat, BUPL) |
| Tjenestemands-reform i 1969 | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | Ingen overenskomst - ingen kravsudveksling | Lønramme 4/8 = løntrin 8-17 | mangler kilder | | | | Pædagoger er reglementsansatte. Lønindplacering jf. Betænkning nr. 483 1969 – Betænkning afgivet af tjenestemandskommissionen af 1965 |

Noter:

* Se vedlagte vejledning

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for rengøringsassistenter i staten

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for rengøringsassistenter i staten, som er gennemført af henholdsvis 3F og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og dækker perioden fra 1973 til 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Denne gennemgang af forhandlingshistorikken for rengøringsassistenter i staten er afgrænset til 'organisationsaftale for rengøringsassistenter m.fl. i statens tjeneste mv.', jf. den gældende 'organisationsaftale for rengøringsassistenter, sanitører, specialarbejdere og visse erhvervsuddannelse m.fl. i staten mv. (3F)' af 6. februar 2020. Igennem den kortlagte periode har der været flere specifikke overenskomster på fagområdet med fx Bornholmstrafikken, Danske Statsbaner, Forsvaret mv. hvor der er ansat rengøringsassistenter i lignende funktioner. For overskueligheden, samt respekt for opgavens opdrag og tidshorisont afgrænser kortlægningen sig fra disse specifikke overenskomster.

Ligeledes afgrænser kortlægningen sig fra at omfatte elever og ungarbejdere, da disse grupper ikke er i fokus for Lønstrukturkomitéens arbejde.

En yderligere afgrænsning i kortlægningen er, at kolonnerne for toneangivne overenskomstkrav fra 3F ikke er udfyldt, da der ikke kunne fremskaffes valide beviser for disse.

I forhold til beskrivelsen af forhandlingsresultater er udelukkende anvendt resultatpapirer/forhandlingsprotokoller (senere år), orienteringer fra Finansministeriet vedr. overenskomstfornyelser og selve overenskomsterne. Kortlægningen afgrænser sig til årene 1973 – 2021, hvor det har været muligt at fremfinde kildemateriale.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Der er i skemaet fokuseret på udviklingen i grundløn og anciennitetstillæg. I skemaet er grundlønnen angivet, som den er beskrevet i de respektive overenskomster. Dette betyder, at der er forskellige angivelser i hhv. timeløn, skalatrin og årsløn.

Kolonnen 'særydelser' er lidt særlig, da en stor del af gruppens særydelser er aftalt i Statens arbejdstidsaftale, der reguleres ved centrale forhandlinger. Det samme gør sig gældende for pension, hvor gruppen følger OAO-s-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser.

## 3. Karakteristika for rengøringsassistenternes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Overenskomsterne er funktionsoverenskomster og personalegruppen er ufaglærte, der dygtiggør sig med eksempelvis AMU-kurser. Rengøringsassistenterne udgør i 2021 ca. 1083 fuldtidsbeskæftigede i staten, jf. Lønstrukturkomitéens afgrænsning.

Rengøringsassistenter arbejder primært med rengøringsopgaver i statslige institutioner, bl.a. i ministerier, på uddannelsesinstitutioner og på forsvarets område.

Indtil 1989 havde gruppen ikke pension som en del af ansættelsesvilkårene. I CFU-forliget fra OK89 afsatte man midler til opbygning af arbejdsmarkedspensioner, ikke mindst på OAO's område. Efterfølgende er dette gradvist fortsat i senere CFU-forlig, og fra 1991 og frem også via tværgående regler i OAO-fællesoverenskomsterne.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

OK05: KAD og SID fusionerer til 3F, hvilket betyder, at organisationsaftalen sammenskrives med bl.a. specialarbejdere.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for rengøringsassistenter i staten

---

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for rengøringsassistenter, som er gennemført af henholdsvis 3F og Medarbejder- og kompetencestyrelsen og dækker perioden fra 1973-2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for rengøringsassistenternes samlede løn- og ansættelsesvilkår

I 1973 indførtes grundlønninger opbygget efter tjenestemandslønsystemet, dvs. grundlønning i form af trin, dyrtidstillæg og stedtillægsområder (6 i alt, hvor der er 4 i dag). Stedtillægget udgjorde en betaling på mellem 2,5% og 15% af grundlønnen. Rengøringsassistenterne blev indplaceret efter skalatrin 7 som i overenskomsten kaldes Løntrin A. Dette blev suppleret med 3 anciennitetsbaserede stigninger, så man sluttede på skalatrin 10 (løntrin D) efter sammenlagt 6 års anciennitet. Anciennitet blev i øvrigt optjent ved mindst 15 timers ansættelse pr. uge, ellers ingen optjening af anciennitet.

Ved de 14 næste overenskomstforhandlinger og frem til indførslen af nyt lønsystem ved OK05, udbygges lønforløbet både ift. grundlønsindplacering, dvs. startløn, men også anciennitetstillæg blev udbygget. Det skal nævnes, at forløbet følger de kommunale lønninger for hus- og rengøringsassistenter indtil 2005, hvor lønsummen opgøres i årsløn.

Gruppen med rengøringsassistenter havde indtil 1989 ikke pension som en del af deres ansættelsesvilkår. I CFU-forliget fra OK89 afsatte man midler til opbygning af arbejdsmarkedspensioner, ikke mindst på OAO's område. Efterfølgende er dette gradvist fortsat i senere CFU-forlig, og fra 1991 og frem også via tværgående regler i OAO-fællesoverenskomsterne.

Rengøringsassistenterne følger Statens arbejdstidsaftale.

Også på dette ufaglærte område har spørgsmålet om efter- og videreuddannelse været i fokus. Der er hele tiden nye krav på arbejdsmarkedet og ny viden inden for fagområderne, eksempelvis hygiejnisk rengøring, som det er nødvendigt at medarbejderne tilegner sig, også for at kunne indgå i de vigtige arbejdsfællesskaber om løsning om kerneopgaven. Et eksempel på udviklingen inden for rengøringsområdet ses også i forbindelse med indførslen af en ny løngruppe for serviceassistenter i 2011. Indførslen medførte dels et uddannelsesmæssigt løft og et lønløft af gruppen. I de senere år har dagsordenen om ufaglært til faglært blevet været prioriteret, og ved OK21 blev det inden for OAO's område aftalt at iværksætte indsatsen "Fra ufaglært til faglært", samt i øvrigt at fortsætte Den Statslige Kompetencefond, der blev oprettet ved OK18.

**2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken**

**-**

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet rengøringsassistenternes løn- og ansættelsesvilkår**

Som det fremgår af skemaet, har det ikke været muligt at fremskaffe valid dokumentation for de toneangivende krav fra organisations-siden. Som nævnt i indledningen har det været begrænset hvilken dokumentation der er fundet på skrift vedrørende fremsatte krav, og det er også begrænset hvilke referater fra møder, der er fundet, og i hvilken grad prioritering af kravene kan dokumenteres. På arbejdsgiversiden har det ikke været muligt at fremskaffe dokumentation for fremsatte krav tidligere end OK85.

| Rengøringsassistenter i staten | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og anscættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Partnerskab om udvikling af attraktive og | | | | | | |
| 2018 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Decentralisering af løndannelsen<br>2) Bedre rammer for nye lønsystemer<br>3) Enkle og fleksible arbejdstidsregler<br>4) Kompetencer og anvendelse af kompetencemidler til fremtidens arbejdsmarked<br>5) Ændring af aftale om senior- og fratrædelsesordninger<br>6) Ændring af gruppelivsdækning for timelønnede<br>7) Håndtering af grænsedragninger<br>8) Administrativ lettelse af HR funktioner<br>9) Øget mulighed for varsling af særlige feriedage<br>10) Ophævelse af bestemmelse om oplysning om fællesoverenskomst og organisationsaftale i stillingsannoncer (§ 2 i fællesoverenskomsterne)<br>11) Ophævelse af bestemmelse om forhandling før indbringelse af uoverensstemmelser for Tvistighedsnævnet (§ 35 i fællesoverenskomsterne) | 1. trin: 224.777 kr. i provinsen<br>230.995 kr. i hovedstaden<br><br>2. trin: 231.513 kr. i provinsen<br>238.101kr. i hovedstaden | | | | . | |
| 2015 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Styrket indsats for tillid og samarbejde med henblik på at undersøtte kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen lokalt.<br>2) Kompetenceudvikling med lokal effekt<br>3) Finansiering af forhøjelsen af ATP-bidraget pr. 1. januar 2016<br>4) Ændring af fællesoverenskomsternes regler om forhandlingsproceduren i forbindelse med afsked og bortvisning<br>5) Øget mulighed for varsling af særlige feriedage | | | | | | |
| 2013 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>3) Ændring af perioden for optjening af tillæg mv. for arbejde på ubekvemme tidspunkter.<br>4) Ændring af normperioden<br>6) Forenkling af samarbejdsaftalen<br>8) Fremrykning af ikrafttrædelsestidspunktet for skærpelse af førtidspensionsfradraget<br>9) Forhøjelse af ATP-sats F<br>10) Ændringer i ydelsessammensætningsaftalen (depotsikring og delpension)<br>11) Forenkling af gruppelivsdækning af timelønnede med mindst 15 times gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse<br>12) Øget fleksibilitet og forenkling af den lokale løndannelse.<br>13) Målrettet kompetenceudvikling<br>17) Ændring af forhandlingsproceduren ved afsked/bortvisning af overenskomstansatte<br>18) Afskaffelse af bestemmelser om, at fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale skal oplyses ved stillingsopslag<br>**Specielle krav:** | 1. trin: 224.123kr. i provinsen<br>230.676kr. i hovedstaden<br><br>2. trin: 230.283kr. i provinsen<br>236.836kr. i hovedstaden | | | | | |
| 2011 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Øget og mere fleksibel arbjedstid<br>2) Styrket lokal løndannelse<br>3) Ændring af aftalen om lokalløn<br>10) Decentralisering af reglerne om funktionsvederlag<br>11) Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>12) Forenkling af pensionsbestemmelsen i § 7 i OAO-fællesoverenskomsten<br>13) Anvendelse af bonusmidler fra gruppelivsordningen<br>14) Forhøjelse af ATP-satsen på AC's og OAO-S's område<br>15) Tilpasning af aftale om ydelsessammensætning mv. i bidragsdefinerede pensinsordninger<br>16) Ændring af forhandlingsprocedure ved afsked/bortvisning af overenskomstansatte<br>17) Afskaffelse af bestemmelser om, at fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale skal oplyses ved stillingsopslag<br>18) Ophævelse af reglerne om jubilæumsgratiale<br>19) Forenkling og decentrallisering af reglerne om tjenestefrihed | 1. trin 171.000 kr. i provinsen<br>176.000 kr. i hovedstaden<br><br>2. trin 175.700 kr. i provinsen<br>180.700 kr. i hovedstaden | Omfattet af OAO-bestemmelser | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Mere fleksible arbejdstidsregler<br>2) Forenkling af overenskomster og overenskomststruktur<br>3) Øget fleksibilitet i de nye lønsystemer og øget udbredelse<br>4) Ændringer i aftalerne om lokalløn og chefløn, herunder øget fleksibilitet<br>5) Øget adgang til frit valg<br>6) Styrket kompetenceudvikling<br>7) Justering af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>10) Ændring i ferieregelerne<br>12) Større fleksibilitet i aftalen om integrations- og oplæringsstillinger<br>13) Aldersgrænsen i overenskomsternes dækningsområde ophæves<br>14) Ændring af forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)<br>16) Ændring af aftalen om suspension m.v. og ulovlig udeblivelse<br>18) Der afsættes midler af overenskomstrammen til finansiering af ATP-forhøjelse pr. 1. januar 2009<br>19) Der afsættes midler af overenskomstrammen til finansiering af hel eller delvis oprykning af grupper fra ATP-sats C | 1.trin 171.000 kr. årligt (2-årigt)<br><br>2. trin 175.700 kr. årligt | | | | | |
| 2005 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Forenkling af overenskomster og overenskomststruktur<br>2) Forenkling af arbejdstidsreglerne<br>3) Indførelse/justering af nye lønsystemer<br>4) Revision af aftalerne om lokalløn og chefløn<br>5) Styrket kompetenceudvikling<br>6) Ændring af ferieregelerne<br>7) Ny aftale om trainee-job på særlige vilkår<br>8) Implementering af EU-direktivet om informtion og høring af arbejdstagerne<br>9) Ændring af aftalen senior- og fratrædelsesordningen<br>10) Forenkling og modernisering af aftalen om tjeneste- og lejeboliger samt indarbejdelse af aftalen om fradrag for naturalydelser<br>11) Ændring af aftalen distancearbejde<br>12) Finansiering af ATP- forhøjelsen pr. 1. januar 2006 samt oprykning fra sats B til sats C eller A<br>13) Forhøjelse af bidraget til gruppelivsordningen<br>14) Tekniske tilpasninger som konsekvens af kommunalreformen<br>**Specielle krav:** | 1.trin 170.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau (2-årigt)<br>Samtlige rengøringsassistenter overgår med virkning fra 1. april 2007 til det nye lønsystem. Stk. 2. Indplacering sker i løngruppe 1.<br><br>2.trin 172.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau<br>3.trin 175.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau (4-årright) | | | | | |
| 2002 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Indførelse af permanente nye lønsystemer, revision af overgangsordningerne i visse allerede etablerede nye lønsystemer samt tilpasning af reglerne om sammenhængen mellem løn og pension i aftaler om nyt lønsystem for medarbejdere med ret til tjenestemandspension.<br>2) Harmonisering og forenkling af arbejdstidsreglerne<br>3) Forenkling af overenskomstsystemet<br>4) Forenkling om aftalen om særlige feriefridage<br>5) Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>6) Revision af tillidsrepræsentantaftalen<br>7) Revision af aftalen om etablering af Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)<br>8) Revision af aftalen om Udviklings- og Omstillingsfonden<br>9) Revision af aftalen om socialt kapitel<br>10) Revision af aftalen om lokal- og chefløn<br>11) Videførelse og justering af aftalen om distancearbejde<br>12) Ændring af pensionsbidragsberegningen (nettolønsmodel) | | | | | | |
| 1999 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Lønreform for tjenstemands- og overenskomstgrupper, der ikke har indgået aftaler om nye lønsystemer.<br>4) Ændring og forenkling af arbejdstidsreglerne<br>5) Ændring af aftalen om førtidspensionsfradrag<br>7) Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger<br>9) Etablering af et center for kompetence- og kvalitetsudvikling, herunder justering af Udviklings- og Omstillingsfonden<br>10) Aftale om implementering af deltidsdirektivet<br>11) Sammenlægning af organisationsaftaler, konvertering af overenskomster samt indgåelse af virksomhedsoverenskomster/-organisationsaftaler<br>12) Ophævelse af aftalen om effektivisering og udvikling | | | Skalatrin 16 efter 12 år tilføjes med virkning fra 1. april 2000 | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1997 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Revision af lønsystemet<br>2) Forenkling af arbejdstidsreglerne<br>3) Udbygning af den statslige uddannelsesorlov med løn<br>4) Videreudbygning af de ikke fuldt udbyggede pensionsordninger<br>5) Videreudbygning af det sociale kapitel<br>6) Videreførelse af Omstillings- og Efteruddannelsesfonden<br>7) Gennemførelse af seniorpolitiske initiativer<br>8) Indgåelse af virksomhedsoverenskomst for Post Danmark samt drøftelser i perioden om indgåelse af virksomhedsoverenskomster på andre områder<br>10) Ændring af aftalerne om merudgiftsdækkende ydelser, tjenesteboligbidrag og naturalydelser<br>11) Ændring af aftaler mv. med henblik på regelforenkling<br>**Specielle krav:** | | | | | | |
| 1995 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Forenkling og harmonisering af overenskomst- og aftalesystemet<br>2) Revision af lønsystemet, herunder decentral løn<br>3) Videre- og efteruddannelse<br>4) Forsøg med udvidet medindflydelse og med arbejdsmiljø<br>5) Videreudbygning af de ikke fuldt udbyggede pensionsordninger<br>6) Oplæringsansættelse<br>7) Videreførelse af rammeaftalen om effektivisering og udvikling<br>9) Modregning for evt. efterfølgende ATP-forhøjelse<br>**Specielle krav:** | Skalatrin 9 gøres 1-årigt med virkning fra 1. 1995 | | | | | |
| 1993 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Justering af lokal- og cheflønsordningen<br>2) Omlægning af anciennitetsforløb<br>3) Ændring af stedtillægsordningen<br>4) Sammenlægning af organisationsaftaler/overenskomster<br>7) Indførelse af indslusningsløn<br>8) Fleksible arbejdstidsregler<br>9) Generel deltidshjemmel<br>10) Arbejdsgiverindflydelse på overenskomstbaserede pensionsordninger<br>11) Bortfald af regler om betaling for funktion<br>12) Bestemmelser om forudlønning ændres, således at løn samt indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedvis bagud<br>13) Opfølgning på finanslovsaftalens henstilling om øget efteruddannelse | | | | | | |
| 1991 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) Justering af ministeriepuljeordningen<br>2) Opfølgning af 1150-arbejdet<br>4) Indførelse af ungdomsløn<br>5) Udvidelse af den overenskomstmæssige ret til tjenestefrihed ved ægtefælles eller samlevers udsendelse til tjeneste i udlandet mv.<br>Ej fundet specielle krav | | Omfattet af STK fællesoverenskomst | | | | |
| 1989 | Kan ikke fremskaffes | **Generelle krav:**<br>1) De bestående puljeordninger forenkles med virkning fra 1. april 1989<br>2) Der ønskes optaget forhandlinger i aftaleperioden 1989/91 med henblik på realisering af målsætningerne i betænkning nr. 1150 (90'ernes aftaler og overenskomster)<br>3) Forenkling af generelle regler om godtgørelse af tjenstligt påførte merudgifter med henblik på at indgå nye aftler i perioden (tjenesterejser og eventuelt flyttegodtgørelse) | | | | | | Gns. ugentlig arbejdstid nedsættes fra 38 til 37 timer pr uge (1. september 1990)<br>Skalatrin 8 udgår af overenskomsten |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1987 | Kan ikke fremskaffes | **TFU:**<br>**Generelle krav:**<br>1) Fordeling af lønstigninger sikrer, at<br>- rekrutterings- og fastholdelsesproblemer kan løses<br>- der for særlige stillinger kan aftales en individualiseret løn<br>- de enkelte ministerier kan honorere særlig indsats<br>- der for ministerier kan afsættes puljer til individuelle omklassificeringer<br>- uforudsete udgiftskrævende forslag i perioden kan gennemføres<br>Puljer afsættes i videst mulig omfang til decentral anvendelse<br>2) Indgåelse af rammeaftale om decentral udlodning af rationaliserings- og effektiviseringsoverskud<br>3) Indgåelse af aftale om løn mv. under suspension<br>4) Dyrtidsregulering af halve natpenge ophæves<br>5) Ferieaftalen ændres/præciseres<br>6) Aftaler i DSB, P&T og Direktoratet for Kriminalforsorgen om fukntionsvederlag fra 1. dag ophæves<br>7) Ændring af lønjusteringsaftalens - indførelse | Til skalatrin 8 ydes et ureguleret tillæg på 1500 kr. årligt, som falder bort ved oprykning til skalatri 9 | | | | | |
| 1985 | Kan ikke fremskaffes | Generelle krav:<br>1) Revision af arbejdstidsregler og regler om godtgørelse for ubekvem arbejdstid<br>2) Decentralisering af afgørelser om lønanciennitet<br>3) Ændring af lønudbetalingstidspunkt til sidste dag i måneden<br>4) Ændringer i ferieaftalen<br>6) Indgåelse af præstationsfremmende lønsystemer<br>7) Ændring af reglerne om løn til tjenestemænd under en vis alder<br>8) Forenkling af lønsystemet videreføres<br>9) Ændring af forskellige udgiftsdækkende ydelser, herunder<br>a) flyttegodtgørelse<br>b) time- og dagpenge<br>c) udlandsrejser<br>10) Prøveansættelse i anden stilling i samme styrelse muliggøres<br>11) Lempelse af opslagsreglerne<br>12) Ændring af reglerne for retræteaftaler<br>14) Decentralisering af regler og afgørelser om tjenestefrihed uden løn<br>16) Ved puljer skal der tages hensyn til:<br>a) visse angivne omklassficeringsformål<br>b) ivværksættelse af forsøg med delegation til | Alle skalatrin er to-årige indtil skalatrin 15 | | | | | Gns. ugentlig arbejdstid nedsættes fra 40 til 39 timer pr uge (1. januar 1987) |
| 1983 | Kan ikke fremskaffes | Kan ikke fremskaffes | | | | | | Skolebrøken indføres som beregningsmetode for løn |
| 1981 | Kan ikke fremskaffes | Kan ikke fremskaffes | | | Skalatrin 9 efter 1 år, herefter er skalatrin to-årige indtil skalatrin 13 | | | |
| 1979 | Kan ikke fremskaffes | Kan ikke fremskaffes | Skalatrin 8 (Skalatrin 7 (tidl. A) udgår af overenskomsten) | | Skalatrin 9 efter 2 år, herefter er skalatrin to-årige indtil skalatrin 12 | | | |
| 1977 | Kan ikke fremskaffes | Kan ikke fremskaffes | Løntrin A (7): 28,44 kr. i timen (1. april 1977) | | Løntrin B (8): 29,06 kr efter 2 år<br>Løntrin C (9): 29,71 kr efter 4 år<br>Løntrin D (10): 30,37 kr efter 6 år<br>Løntrin E (11): 31,05 kr. efter 8 år<br>Løntrin F (12): 31,75 kr. efter 10 år NYT | | | |
| 1975 | Kan ikke fremskaffes | Kan ikke fremskaffes | Løntrin A (7): 23,52 kr. (1. april 1975) | | Løntrin B (8): 24,12 kr efter 2 år<br>Løntrin C (9): 24,73 kr. efter 4 år<br>Løntrin D (10): 25,36 kr efter 6 år<br>Løntrin E (11): 26,01 kr. efter 8 år NYT | | | |
| 1973 | Kan ikke fremskaffes | Kan ikke fremskaffes | Løntrin A: 13,52 kr. (1. april 1973)<br>Løntrin B: 13,90 kr. efter 2 år<br>Løntrin C: 14,28 kr. efter 4 år<br>Løntrin D: 14,67 kr. efter 6 år | | | | Ved beskæftigelse på 15 timer og derover optjenes fuld anciennitet. For beskæftigelse udner 15 timer optjenes ingen anciennitet. | |
| 1971 | Kan ikke fremskaffes | Kan ikke fremskaffes | Kilder mangler | Kilder mangler | Kilder mangler | | Kilder mangler | Kilder mangler |
| 1969 | Kan ikke fremskaffes | Kan ikke fremskaffes | Kilder mangler | Kilder mangler | Kilder mangler | Kilder mangler | Kilder mangler | Kilder mangler |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for erhvervsuddannede serviceassistenter i kommunerne

16. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for erhvervsuddannede serviceassistenter, som er gennemført af henholdsvis 3F, FOA og KL og dækker perioden fra 2002-2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kortlægningen er afgrænset til erhvervsuddannede serviceassistenter, som er en del af overenskomsten, der også dækker rengøringsteknikere (fra 2013) og elever under uddannelse til serviceassistent.

Beskrivelsen af de (toneangivne) krav er foretaget med udgangspunkt i de fremsendte krav for perioden 2002-2021. Der er dog ikke skrevne kilder, der dokumenterer en præcis og underbygget prioritering af kravene eller den udvikling, som de initialt fremførte krav kan have gennemgået undervejs i forhandlingerne mellem parterne. Dvs. en fremhævelse af visse krav som toneangivende i de enkelte OK-år hviler på parternes aktuelle udlægning.

I forhold til beskrivelsen af forhandlingsresultater er anvendt forhandlingsprotokoller, overenskomster samt arbejdstidsaftaler som kildemateriale.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Skemaet er opbygget så ændringerne læses ved at se historikken nedefra.

Grundløn opfattes i denne gennemgang som den grundlæggende indplacering som enten nyuddannet eller uerfaren. Kvalifikationstillæg som følge af erfaring er angivet i feltet centralt aftalte tillæg. Serviceassistenterne kan ud over grundløn og centralt aftalte anciennitetsbestemte kvalifikationstillæg også ydes lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg. Der er ikke i overenskomsten fastsat centralt aftalte tillæg for bestemte funktioner eller kvalifikationer.

## 3. Karakteristika for erhvervsuddannede serviceassistenters kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Erhvervsuddannede serviceassistenter (herfra kaldet serviceassistent) har en 2,5-årig erhvervsuddannelse. Serviceassistenterne er typisk ansat på institutioner som plejehjem, plejecentre og sociale institutioner. Funktionerne er inden for hygiejnisk rengøring, forflytninger, bløde serviceopgaver herunder køkken- og kostfunktioner.

Overenskomsten er fra 2002 og opstod som følge af faguddannelsens opstart i 2001. Uddannelsen, henvendte sig hovedsageligt til hus- og rengøringsassistenter.

Overenskomsten blev aftalt som en fællesoverenskomst mellem FOA og 3F. I 2013 blev rengøringsteknikere dækket af overenskomsten. Rengøringsteknikere er en afstigningsmulighed på uddannelsen til serviceassistent.

Serviceassistenternes lønindplaceringen ved oprettelse af overenskomsten skete på baggrund af vurdering af uddannelsens længde ift. andre erhvervsuddannede personalegrupper.

I 2021 er der aktuelt ca. 400 fuldtidsbeskæftigede i kommunerne, en del er ansat på døgnområdet, og dermed er omfattet af aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder (79.01).

Lønnen består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn, jf. aftale om lokal løndannelse. Dertil pension, særlig feriegodtgørelse og honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. døgnarbejdstidsaftalen, hvor man følger aftale 79.01, som omfatter social- og sundhedspersonalet.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

På det kommunale område er overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter (41.71) blevet forhandlet samtidig med tre andre overenskomster, Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21), Overenskomst for husassistenter (75.01) og Overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41)

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for erhvervsuddannede serviceassistenter, KL

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for erhvervsuddannede serviceassistenter, som er gennemført af henholdsvis 3F, FOA og KL og dækker perioden fra 2002-2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for erhvervsuddannede serviceassistenters samlede løn- og ansættelsesvilkår

Overenskomsten for serviceassistenter blev oprettet ved OK02, og skal ses som den faglærte gruppe og hus- og rengøringsassistenterne (se andet skema) som den ufaglærte gruppe, der beskæftiges indenfor samme funktioner. Serviceassistenternes lønindplacering ved oprettelse af overenskomsten skete på baggrund af vurdering af uddannelsens længde ift. andre erhvervsuddannede personalegrupper.

Ved start i OK02 var grundlønsindplaceringen på trin 14 og kvalifikationstrin 17 efter 6 års sammenhængende beskæftigelse. Pensionsordning på 12,5% indføres fra 21 år med 12 måneders beskæftigelsesanciennitet. Derudover honorering for tjeneste på særlige tidspunkter.

I dag, efter OK21, er lønforløbet grundløn trin 19+grundlønstillæg 1.535 årligt i 00-niveau og kvalifikationstrin 23+grundlønstillæg 2.086 årligt i 00-niveau efter 6 års sammenhængende beskæftigelse. Pensionsordning på 13,4% fra 21 år med 5 måneders beskæftigelsesanciennitet. Derudover honorering for tjeneste på særlige tidspunkter, hvor de lønafhængige aften-, nat- og weekendtillæg på døgnarbejdstidsaftalen er pensionsgivende med hhv. 6%, 6% og 2%.

Værdien af løntrin 19 er blevet forhøjet som følge af afsatte puljer ved OK18 og OK21 med 382 kr. hhv. 653 kr. årligt i 00-niveau. Ligeledes i OK18 og OK21 er afsat ligelønspuljer til bl.a. erhvervsuddannede serviceassistenter.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Parterne er dækket ind via de øvrige sammenfatninger.

## 3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet erhvervsuddannede serviceassistenters løn- og ansættelsesvilkår

Som nævnt i ”varedeklarationen” er det meget begrænset hvilken dokumentation der er fundet på skrift vedrørende fremsatte krav, og det er også begrænset hvilke referater fra møder, der er fundet, og i hvilken grad prioritering af kravene kan dokumenteres meningsfuldt. Nedenstående er parternes udlægning.

Helt overordnet set har der fra organisationernes side i perioden 2002 og frem til i dag været et stort fokus på at løfte lønnen for denne gruppe. Kravene har både været forhøjelse af grundlønnen, men også længere centralt aftalte lønforløb, eksempelvis i form af yderligere kvalifikationstillæg. Der har været krav i forhold til ny løndannelse. Eksempelvis har der flere gange været rejst krav om sikring af tilbageløbsmidler.

Pensionsudbygning har også været et fokusområde, både i forhold til at sikre, at pensionsbidraget følger med udviklingen i samfundet øvrigt, men også at både karensbestemmelser reduceres og pensionsgrundlaget udvides

KL´s toneangivende krav skal ses i lyset af et generelt ønske om at indgå samfundsøkonomiske ansvarlige forlig, opnå smidigere arbejdstidsregler og forenkle overenskomstkomplekset på tværs af overenskomster, så ledernes administration lettes. I det omfang der måtte være organisationsmidler, har KL de seneste runder haft krav om, at de som udgangspunkt anvendes til pensionsforbedringer

| Personalegruppe \| Erhvervsuddannede serviceassistenter, KL | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Generelle forbedringer af lønnen, f.eks.<br>Forhøjelse af grundlønnen;<br>Længere lønforløb, f.eks. Kvalifikationsløn<br>Forbedrede muligheder for at medtage ancienittet fra stat og private virksomheder (brancheanc)<br>Fremrykning af weekendtillægget, forhøjelser af særydelser, Indførelse af praktikvejleder tillæg (lokalt), 3F:lokalt mulighed for at aftale funktionstillæg ved rengøring med særlig risiko, f.eks. ved pandemier o.l. | Nedsættelse af pensionskarens.<br>Styrkelse af lokal løndannelse:<br>Udmøntningsgaranti og gennemsnits-løngaranti bortfalder.<br>Sammenskrivning af overenskomster for husassistenter (75.01), rengøringsassistenter (41.21) og løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign (41.41). | Grundløn trin 19 + 1535<br>hævet med 775 kr. i 00-niveau | Pension: 13,4% (hævet med 0,2 pct.point)<br>Karens 21 år og 5 mdr. (nedsat med 3 mdr.)<br>.<br>**Særydelser efter døgnarb.tid**<br>Aften/nattillæg: 6% (hævet med 1 pct.point) Lør, søn/SH: 2% (hævet med 1 pct.point) | K-trin 23+2086 efter 6 år<br>Hævet med 1.105 kr. i 00-niveau | **Holddrift**<br>Arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 0,5%<br>**Døgn:**<br>Indføres nyt tillæg for inddragelse af søgnehelligdagsfri på 450 kr. i 00-niv<br>Tillæg for manglende varsel af over- og merarbejde forhøjes med 10 kr. til 37,91 kr. | | Fra FF-bordet lå følgende, der har betydning for Hus-ren assistenterne:<br>Lavtløn +653 kr. årligt trin 11-21<br>Beskæftigelseskarens nedsættes til 5 måneder<br>Husassistenterne følger forskellige arbejdstidsregler dels holddriftaftalen 04.89 og de tiltræder også døgnaftalerne mellem KL og SL, SHK, FOA, 3F, Ergoterapeuterne og fysioterapeuterne |
| 2018 | | Nedsættelse af pensionskarens.<br>Styrkelse af lokal løndannelse:<br>Udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti bortfalder. | Grundløn trin 19 + 760<br>Hævet med 343 kr. i 00-niveau | Pension: **13,2**% (21 år, 8 mdr. besk)<br>Hævet med 0,2 %-point<br>**Pension af særydelser efter døgnarb.tid (79.01)**<br>Aften/nattillæg: 5%<br>Hævet med 1 %-point<br>Lør, søn/SH: 1%<br>Nyt med pension af lør,søn/SH | K-trin 23+981 efter 6 år<br>Hævet med 564 kr. i 00-niveau | **Holddrift:** Arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 0,35%<br>**Døgnområdet**<br>Ulempeydelse for arbejde om natten hæves med 2 % til 35 % af timelønnen<br>Ulempeydelse for arbejde på lørdage hæves med 2 % til 30 % af timelønnen | | Fra FF-bordet Lavtlønspulje, +382 kr. årligt trin 11-19 |
| 2015 | | Forenkling og harmonisering af arbejdstidsreglerne.<br>Sammenskrivning af alle relevante overenskomster.<br>Nedsættelse af pensionskarens.<br>Styrkelse af lokal løndannelse:<br>Udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti bortfalder.<br>Ændringer aftalen om døgnarbejdstid, herunder forenkling og harmonisering af aftalen. | Grundløn trin 19 + 417<br>Hævet med 417 kr. i 00-niveau | 13,0% (21 år, **8 mdr**) | K-trin 23+417 efter 6 år<br>Hævet med 417 kr. i 00-niveau | **Døgnområdet:**<br>Forhøjelse af ulempebetaling effektiv tjeneste:<br>1) alle dage 17-23: 30% af timelønnen<br>2) alle dage 23-06:33%af timelønnen<br>3) Lørdagshonorering fra kl. 08 (før kl. 11)<br>Forhøjes tillæg for:<br>manglende varsel af over- og merarbejde samt varsel for inddragelse af fridøgn. | | Større omlægning af arbejdstidsreglerne i forbindelse med harmonisering af de tre store arbejdstidsaftaler på det kommunale område (79.01, 79.03 og 64.11). For 79.01 som dækker sosu-området sker harmonisering af særlige dage, forhøjelse af ulempehonorering og udvidelse af weekendperioden. Samlet udgift for hus-ren overenskomsterne 1,536 mio. ikrafttrædelse pr. april 2016 |
| 2013 | | Sammenskrivning af alle relevante overenskomster på hus/rengøringsområdet inden for KL's forhandlingsområde.<br>Harmonisering/ensartetgørelse af særbestemmelser for København og Frederiksberg kommuner i forhold til den generelle overenskomsttekst.<br>Ændringer aftalen om døgnarbejdstid, herunder forenkling og harmonisering af aftalen.<br>Mulighed for højere individuel arbejdstid.<br>Nedsættelse af pensionskarens.<br>Etablering af fritvalgsordning mellem løn og pension. | Ingen ændringer | Pension: 13,0% (21 år, **10 mdr.**)<br>Hævet med 0,25 %-point<br>Særydelser (jf. 79.01):<br>aften/nattillægget: 4%<br>Hævet med 2 %-point | ingen ændringer | **Holddrift (04.89)**<br>Arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 0,25% | | Rengøringsteknikere overenskomstdækkes herfra, men de tages ikke med i denne beskrivelse |
| 2011 | | Smidig og dynamisk lokal løndannelse.<br>Mere smidig og enkel arbejdstidstilrettelæggelse.<br>Etablering af fritvalgsordning mellem løn og pension.<br>Sammenskrivning af alle relevante overenskomster på hus/rengøringsområdet inden for KL's forhandlingsområde.<br>Harmonisering/ensartetgørelse af | Grundløn trin 19<br>Hævet med 1 trin | Pension: **12,75%** (21 år, 12 mdr.)<br>Hævet med 0,2 %-point<br>Særydelser (79.01):<br>Aften/nattillægget: 2%<br>Nyt med pension af særydelser | K-trin 23 efter 6 år<br>Hævet med 1 trin | **Holddrift (04.89)**<br>Arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 0,3% | | De tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg på 2500 hhv 3600 videreføres frem til 31. dec 2011, hvorefter de bortfalder |
| 2008 | | Centralt afsættes nye midler til lokal løndannelse.<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse, herunder bl.a. bortfald af: centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele, detaljerede procedureregler, garantier mv., forenkling af udmøntningsgarantien, og resultatløn integreres i aftaler om lokal løndannelse.<br>Mere fleksible og enkle arbejdstidsregler for ansatte beskæftiget på dagområdet, herunder en ændring af overarbejdstidsreglerne og eventuelle barrierer for fuldtidsbeskæftigelse.<br>Pensionsforbedringer.<br>Sammenskrivning af alle relevante overenskomster på hus/rengøringsområdet inden for KL's forhandlingsområde.<br>Harmonisering/ensartetgørelse af særbestemmelser for København og Frederiksberg kommuner i forhold til den generelle overenskomsttekst. | Grundløn trin 18<br>Hævet med 2 trin | **12,55%** (21 år, 12 mdr)<br>Hævet med 0,05 %-point | K-trin 22 efter 6 år<br>Hævet med 3 trin | **Døgnområdet:**<br>Tillæg for delt tjeneste forhøjes med 1,45 kr. til 33,61 kr. pr. dag<br><br>Tillæg for forskydelse af planlagt spisepause forhøjes med 0,91 kr. til 21,13 kr.<br><br>Varselstillæg for omlægning af tjeneste forhøjes med 1,32 kr. til 30,68 kr. pr. påbegyndt halve time<br><br>Tillæg for manglende varsel ved over- og merarbejde forhøjes med 1,20 kr. til 27,76 kr.<br><br>Varselstillæg for inddraget fridøgn forhøjes med +160,35 kr. til 450 kr.<br><br>honorering af effektiv tjeneste:<br>Lørdage ml. kl. 11-24: forhøjes med 5 % til 28% **Holddrift**<br>Regulering af lønuafhængige særydelser med 4,5% | 1,25% til Lokal løndannelse<br>KTO/KL-forlig: Helt eller delvist fri også på barns 2. sygedag<br>ATP A sats forhøjes til 90 kr.<br>Der indføres seniorordning | Der indføres seniorordning. |
| 2005 | Tilpasning af Ny Løn, således at puljerne fagopdeles og der skal være udmøntningspligt. Der skal aftales decentrale tillæg for hovedrengøring. Ferieprocent og ferietillæg forhøjes. Generel regulering af arbejdstidsbestemte tillæg, fremrykning af weekenddøgnet, betalt spisepause. Højere pensionsprocent, flere løndele pensionsgivende | Mangler dokumentation | Grundløn trin 16<br>Hævet med 1 trin fra 15 til 16 (er hævet fra trin 14-15 som følge af KTO-forliget) | | K-trin 19 efter 6 år<br>Hæves med 1 trin fra 18 til 19 | **Døgn:** Hus+ikke-fagl+erhv.udd serv. der følger Arbejdstidsaftale for husassistenter mfl ved alderdoms, -syge-, plejehjem.., overgår til sosu-arbejdstidsaftale. Der aftales personlige funktionstillæg for dem som har 34 timer i nævner, så ingen går ned i løn<br>**§11**For rengøringsassistenter og ikke-faglærte sidestilles juleaften med en søgnehelligdag.<br>manglende varsel til overarbejde hæves fra 26,56 kr. til 50 kr. i 31/3 2000 niv<br>**Holddrift:** 2,85% til forhøjelse af satserne i holddrift | 1,25 til Lokal løndannelse<br>særlig feriegodtgørelse 1,9 (fra 1,5) | KTO trinprojektet. Alle aflønnet på trin 1-54 forhøjes med 1 løntrin, bortset fra trin 9, der løftes to trin. For trin 46+ oversættes 1 løntrin til +1,78% |

| Personalegruppe | Erhvervsuddannede serviceassistenter, KL | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2002 | | | Grundløn trin 14 | Pensionsordning 12,5% (21 år, 12 mdr.) | K-trin 17 efter 6 år | Indplaceres på arbejdstidsregler for døgn "aftale om arbejdstid for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. inden for ældreområdet" med to undtagelser hvor der er en anden honorering for forstyrret spisepause og delt tjeneste. **Derudover** "Arbejdstidsbestemmelser for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv." | | Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter **oprettes** ved OK-02, aftaleparter KBH+FRB, FOA og KAD og KL, FOA og KAD |
| 1999 | | | | | | | | |
| 1997 | | | | | | | | |
| 1995 | | | | | | | | |
| 1993 | | | | | | | | |
| 1991 | | | | | | | | |
| 1989 | | | | | | | | |
| 1987 | | | | | | | | |
| 1985 | | | | | | | | |
| 1983 | | | | | | | | |
| 1981 | | | | | | | | |
| 1979 | | | | | | | | |
| 1977 | | | | | | | | |
| 1975 | | | | | | | | |
| 1971 | | | | | | | | |
| 1969 | | | | | | | | |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for erhvervsuddannede serviceassistenter i regionerne

22. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for erhvervsuddannede serviceassistenter, som er gennemført af henholdsvis 3F, FOA og Danske Regioner og dækker perioden fra 2002-2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kortlægningen er afgrænset til erhvervsuddannede serviceassistenter, som er en del af overenskomsten, der også dækker ufaglærte serviceassistenter og elever under uddannelse til serviceassistent.

Beskrivelsen af de (toneangivne) krav er foretaget med udgangspunkt i de fremsendte krav for perioden 2002-2021. Der er dog ikke skrevne kilder, der dokumenterer en præcis og underbygget prioritering af kravene eller den udvikling, som de initialt fremførte krav kan have gennemgået undervejs i forhandlingerne mellem parterne. Dvs. en fremhævelse af visse krav som toneangivende i de enkelte overenskomstår hviler på parternes aktuelle udlægning.

I forhold til beskrivelsen af forhandlingsresultater er anvendt forhandlingsprotokoller, overenskomster samt arbejdstidsaftaler som kildemateriale.

Oplysningerne i baggrundsskemaet kan være udtryk for et ufuldkomment billede af forhandlingsresultaterne. Det skyldes bl.a. at det ikke altid har været muligt at tilvejebringe alt relevant materiale samt at parterne har fokuseret på dele af det tilgængelige materiale fra forhandlingerne. Kolonnerne om krav er udfyldt af hver af parterne.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Skemaet er opbygget så historikken og ændringerne læses nedefra og op.

Grundløn opfattes i denne gennemgang som den grundlæggende indplacering som enten nyuddannet eller uerfaren. Kvalifikationstillæg som følge af erfaring er angivet i feltet centralt aftalte tillæg. Serviceassistenterne kan ud over grundløn og centralt aftalte anciennitetsbestemte kvalifikationstillæg også ydes lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg. Der er ikke i overenskomsten fastsat centralt aftalte tillæg for bestemte funktioner eller kvalifikationer.

## 3. Karakteristika for erhvervsuddannede serviceassistenters kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Erhvervsuddannede serviceassistenter er typisk ansat på hospitaler. Opgaver udføres på alle tider af døgnet, og de er omfattet af arbejdstidsaftalen (11.05.11.1).

Overenskomsten er fra 2002 og opstod som følge af faguddannelsens opstart i 2001. Uddannelsen henvendte sig hovedsageligt til hus- og rengøringsassistenter. Overenskomsten blev aftalt som en fællesoverenskomst mellem FOA og 3F. I 2016 blev ufaglærte serviceassistenter en del af overenskomsten, med en klausul om uddannelse inden for 2 år. Lønindplaceringen ved oprettelse af overenskomsten skete bl.a. på baggrund af vurdering af uddannelsens længde ift. andre erhvervsuddannede personalegrupper.

Lønnen består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn, jf. aftale om lokal løndannelse. Dertil pension, særlig feriegodtgørelse og honorering jf. døgnarbejdstidsaftale.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

Bemærk, at før overenskomstforhandlingerne i 2008 forhandlede KL, ARF, Københavns og Frederiksberg kommuner sammen, og lønindplaceringen var stort set ens på tværs af arbejdsgiverområderne. Arbejdstidsregler kunne variere, men det vurderes at have en mindre betydning. Fra og med overenskomstforhandlingerne i 2008 har der været adskilte forhandlinger på det kommunale og regionale område.

På det regionale område er overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter blevet forhandlet samtidig med tre andre overenskomster, overenskomst for rengøringsassistenter, overenskomst for husassistenter og overenskomst for servicemedarbejdere-/assistenter ved sygehuse.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for erhvervsuddannede serviceassistenter i regionerne

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for erhvervsuddannede serviceassistenter, som er gennemført af henholdsvis 3F, FOA og Danske Regioner og dækker perioden fra 2002-2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for erhvervsuddannede serviceassistenters samlede løn- og ansættelsesvilkår

Overenskomsten for serviceassistenter blev oprettet ved OK02, og skal ses som den faglærte gruppe og hus- og rengøringsassistenterne (se andet skema) som den ufaglærte gruppe, der beskæftiges indenfor samme funktioner.

Ved start i OK02 var grundlønsindplaceringen på trin 14 og kvalifikationstrin 17 efter 6 års sammenhængende beskæftigelse. Pensionsordning på 12,5% indføres fra 21 år med 12 måneders beskæftigelsesanciennitet. Derudover honorering for tjeneste på særlige tidspunkter, jf. reglerne i arbejdstidsaftalen.

Lønforløbet i dag efter OK21 er løntrin 18 + 3.792 kr. (årligt grundlønstillæg 2018-niveau), efter 6 år er løntrin 23 + 6.366 kr. (årligt grundlønstillæg 2018-niveau).

Ved OK18 og OK21 blev afsat puljer til forhøjelser af løntrin 11-19 (22 ved OK21) med hhv. 535 kr. årligt i 00-niveau og 620 kr. årligt i 2018 niveau. Derudover blev der ved OK21 afsat puljer til prioriterede grupper (”ligelønspulje”) Efter OK21 udgør pensionsprocenten 12,85% uden karensperiode.

Pensionsprocenten er forhøjet fra 12,50% i 2002 til 12,85% i 2021, dvs. med 0,35 procentpoint.

Udover forhøjelsen af pensionsprocenten har der gennem årene været fokus på at sænke karensbetingelserne, alder og beskæftigelse. Karensbestemmelserne er reduceret fra 12 måneder til 10 måneder ved OK13 for helt at bortfalde ved OK15.

Ved OK11 blev det aftalt at de lønafhængige særydelser aften- og nattillæg skulle gøres pensionsgivende, startende med 2%. Ved de to kommende forhandlinger blev det øget til 6%, og ved OK18 var afsat en pulje målrettet pension af særydelser, og pension af aften- og nattillæg blev aftalt forhøjet til 12,6%.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Parterne er dækket ind via de øvrige sammenfatninger.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet erhvervsuddannede serviceassistenters løn- og ansættelsesvilkår**

Bemærk, at fremhævelsen af krav er parternes aktuelle udlægning på baggrund af de udvekslede skriftlige krav.

Overordnet set har der fra organisationernes side i perioden 2002 og frem til i dag været et stort fokus på at løfte lønnen på dette område. Kravene har både været forhøjelse af grundlønnen, men også udbygning af centralt aftalte lønforløb, eksempelvis i form af yderligere kvalifikationstillæg. Der har været krav i forhold til ny løndannelse, eksempelvis om model til sikring af tilbageløbsmidler og afskaffelse af ny løndannelse. Et andet gennemgående krav fra organisationerne har været kompetenceløft i form af efter- og videreuddannelse.

Gennemgående har Danske Regioner fremsat krav der vedrører ændringer af overenskomsten og arbejdstidsregler, med henblik på at opnå bl.a. øget fleksibilitet, mere smidig arbejdstilrettelæggelse, øget tilstedeværelse og så reglerne i højre grad understøtter patientforløbet. Endvidere er der fremsat krav om mulighed for lokalt at aftale plustid. Der er stillet krav om ændring af lønmodellen og øget midler til lokalløn og udvikling af og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne, herunder bortfald af centralt fastsatte F- og K-tillæg og bortfald af udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti. Der har været krav om pension fx afskaffelse af karens.

| Erhvervsuddannede serviceassistenter RLTN | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Version 22-06-2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Generelle lønstigninger, f.eks. Forbedret grundløn, længere lønforløb, erfaringstillæg efter 6 år<br>Forbedret pension,<br>1. maj, 5. juni og 31. dec, SH dage<br>Regulering af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg<br>bedre løsninger ift, lokal løndannelse, der ikke lever op til forventningerne og har for lav udmøtning | Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan fjernes.<br><br>At der foretages nødvendige tilpasninger af overenskomster og aftale således, at de understøtter fuldtidsbeskæftigelse og en øget tilstedeværelse.<br><br>Tilstedeværelsen af rette kompetencer er afgørende for kvaliteten i patientbehandlingen. Der ønskes derfor en drøftelse af udviklingstendenser i sundhedsvæsenet med henblik på at foretage nødvendige tilpasninger i overenskomst og aftale således, at det er muligt at understøtte og håndtere digitalisering og teknologisk udvikling, ændret struktur og organisering, ændrede samarbejdsflader, ændringer i patientgruppen mv.<br><br>Med henblik på at overenskomststrukturen kan understøtte udviklingen i opgaveløsningen og organiseringen heraf, samles serviceområdet under en overenskomst. | Løntrin 18 + 3792 kr. (2018-niv) | ingen ændring | K-trin 23 + 6366 kr efter 6 år (2018-niv) | ingen ændring | | Jf. forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN:<br>*Pulje afsat til kroneforhøjelser på 620 kr. årligt i 2018-niv. af trin 11-22<br>*andel af pulje til prioriterede grupper (ligeløn) |
| 2018 | Generelle lønstigninger, f.eks. Forbedret grundløn, længere lønforløb<br>Forbedret pension,<br>1. maj, 5. juni og 31. dec, SH dage<br>Regulering af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg | Centralt afsættes betydelige nye midler til lokal løndannelse.<br><br>Forenkling og udvikling af lokalløndannelse, herunder<br>• bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>• forenkling udmøntningsgarantien<br>• bortfald af gennemsnitsløngarantien<br>• modernisering af aftaleretten og<br>• Resultatløn integreeres i aftaler om lokal løndannelse.<br><br>Enklere og mere fleksible arbejdstidsregler, der fremmer og effektivering og øget tilstedeværelse, herunder:<br>• arbejdsgiveren får valgfrihed med hensyn til, om overarbejde, særydelser mv. skal betales i penge eller gives som afspadsering<br>• plustid<br>• effektive arbejdstid på mindst 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat<br>• arbejdstid kan tilrettelægges over en normperiode på et år<br>• midler til forhøjelse af honoreringen for arbejde på særlige tidspunkter<br>• fleksible regler ved tilkald, sygdom og overarbejde. | Løntrin 18 + kr. 1733 kr. (00-niv) | 12,85%, 21 år<br>Pension af særydelser hæves fra 6% til 12,6% | K-trin 23 + 3648 kr. efter 6 år (00-niv) | ingen ændring | | Jf. forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN:<br>*Pulje afsat til kroneforhøjelser på 535 kr. årligt i 00-niv. af trin 11-19<br>*Nyt grundbeløb aftalt pr. 31. marts 2018 |
| 2018 | | Nedsættelse eller afskaffelse af pensionskarens.<br><br>Bestemmelser om seniorbonus tilpasses lovgivning om folkepensionsalder | | | | | | |
| 2015 | Generelle forbedringer af lønnen, f.eks. forbedret grundløn, længere lønforløb<br>Forbedret pension,<br>1. maj, 5. juni og 31. dec, SH dage<br>Regulering af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg<br>Lokal løndannelse - model til sikring af tilbageløbsmidler<br>Kompetenceudvikling - selvvalgt uddannelse, løn under uddannelse, vikardækning.<br>Oprettelse af kompetecefond | Udvikling og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne i forhold til den lokale løndannelse.<br><br>Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele.<br><br>Medmindre andet aftales, videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte.<br><br>Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti.<br><br>Modernisering af overenskomststrukturen, således at den understøtter den samlede opgavevaretagelse og et sammenhængende patientforløb.<br><br>Arbejdstidsreglerne skal i højere grad understøtte et godt og sammenhængende behandlingsforløb, herunder at patienten kan få behandling af det rette personale på det sted og tidspunkt, hvor patienten har behov for det.<br><br>Nedsættelse eller afskaffelse af pensionskarens. | Ingen ændring | 12,85% , 21 år<br>Karensperiode bortfalder<br>Pension af særydelser hæves fra 4% til 6% | K-trin 23 + 2350 kr. efter 6 år (00-niv) | Ingen ændring | | Etablering af Den Regionale Kompetencefond |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2013 | Generelle lønforbedringer<br>Arbejdsgiverbetalt uddannelse / efteruddannelse<br>Ansættelsesanciennitet medtages mellem regionerne, og mellem regioner og kommuner<br>Forhøjelse af alle arbejdstidstillæg<br>Seniordage fra 58 år | Udvikling og afbureaukratisering af den lokale løndannelse, herunder<br><br>•Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>•Medmindre andet aftales videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte<br>•Afbureaukratisering af forhandlingsprocedurer<br>•Forhandlingsretten moderniseres således, at lokal løn kan forhandles direkte med den enkelte medarbejder<br>•Bortfald af aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse<br>•Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti<br><br>Der indføres mulighed for, at der direkte lmellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge.<br><br>Supplerende seniorbonus tilpasses tilbagetrækningsreformen.<br><br>Karensbestemmelser på pensionsområdet ændres. | Ingen ændring | 12,85% + 10 mdr. karens, 21 år. Pension af særydelser* hæves fra 2 % til 4 % | K-trin 23 | Ingen ændring | Den særlige feriegodtgørelse harmoniseres til 2,4% | |
| 2011 | Forbedret grundløn<br>Forbedret kvalifikationsløn<br>Indførelse af tillæg for arbejder på specialafdelinger<br>Afskaffelse af lokal løndannelse<br>Forhøjelse af pensionsbidraget<br>Bortfald af karensbestemmelser<br>Alle løndele (tillæg) gøres pensionsgivende | Forenkling og udvikling af lokalløndannelse, herunder<br>•bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>•bortfald af udmøntningsgarantien<br>•bortfald af gennemsnitsløngarantien<br>•modernisering af aftaleretten<br>•harmonisering af aftalerne om lokalløndannelse<br>•sammenlægning af aftalerne om lokalløndannelse<br>•ændret lønopbygning<br><br>Ændring af arbejdstidsregler med henblik på forenkling, harmonisering og effektivisering, herunder øget arbejdstid, herunder bl.a.:<br>•normperioden på 14 uger forlænges<br>•ændret overarbejdes opgøres.<br>•lettere adgang til at omlægge tjenesten.<br>•varslingsreglen for afspadsering forkortes.<br>•starttidspunktet for ydelse af aftentillæg i arbejdstidsaftalen ændres fra kl. 17.00 til kl. 18.00.<br><br>Der indføres mulighed for, at der direkte mellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge.<br><br>Fortsætte afviklingen af de laveste ATP-satser. | Løntrin 18 + 845 kr. | 12,85% + 12 mdr karens, 21 år. Pension af særydelser* indføres 2 % | K-trin 22 + 845 kr. efter 6 år (00-niv) | ingen ændring | Etablering af seniorbonus på 0,03% for 3F's forhandlingsområde og 0,06% for FOA's fohandlingsområde. De to halve fridage 1. maj og Grundlovsdag aftales lokalt, hvilken der skal være en hel fridag og en hel arbejdsdag. | Voksenelever hæves til løntrin 14 |
| 2011 | | Bestemmelser i overenskomster om en garanteret mindstebetaling efter et antal års beskæftigelse (garantiløn), bortfalder.<br><br>Organisationsspecifikke midler til supplerende seniorbonus anvendes til andre formål.<br><br>At teksten "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: l. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden: fra kl. 12 til kl. 24", ændres til enten: "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24 og 1. maj", eller "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til 24 og grundlovsdag." | | | | | | |
| 2008 | Forbedret grundløn<br>Forbedret centralt fastsat lønforløb<br>Forhøjelse af pensionsbidraget<br>Forbedrede karensbestemmelser<br>Alle løndele (tillæg) gøres pensionsgivende | Centralt afsættes betydelige nye midler til lokal løndannelse.<br><br>Forenkling og udvikling af lokalløndannelse, herunder<br>•bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>•forenkling udmøntningsgarantien<br>•bortfald af gennemsnitsløngarantien<br>•modernisering af aftaleretten og<br>•Resultatløn integreeres i aftaler om lokal løndannelse.<br><br>Enklere og mere fleksible arbejdstidsregler, der fremmer og effektivering og øget tilstedeværelse, herunder:<br>•arbejdsgiveren får valgfrihed med hensyn til, om overarbejde, særydelser mv. skal betales i penge eller gives som afspadsering<br>•plustid<br>•effektive arbejdstid på mindst 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat<br>•arbejdstid kan tilrettelægges over en normperiode på et år<br>•midler til forhøjelse af honoreringen for arbejde på særlige tidspunkterfleksible regler ved tilkald, sygdom og overarbejde | Løntrin 18 | 12,55% + 12 mdr. karens, 21 år | K-trin 22 efter 6 år | Effektiv tjeneste lørdag 06-24: 42% (før 40%).<br>Inddraget fridøgn 429,08 kr. (00-niv.) før (289,65)<br>Forsikring ved tj. Deltagelse i ambulancetransporter<br>Deltagelse i udrykning 145,89 (00-niv) før 105,04 | Der afsættes 1,25% af lønsummen til lokal løndannelse Tjenestefrihed på barns 1. og 2. sygedag | Voksenelever hæves til løntrin 13 |
| 2005 | Ingen dokumentation | | Løntrin 16 | ingen ændring | K-trin 19 efter 6 år | Effektiv tjeneste 17-23 29% (før 28%)<br>Effektiv tjeneste 23-06 32,5% (før 31.5%)<br>Effektiv tjeneste lør/søn fra kl. 6 (før kl. 8) | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2002 | | | Løntrin 14 | 12,50% + 12 mdr. karens, 21 år | K-trin 17 efter 6 år | Arbejdstidsaftale ml. ARF og FOA (samme som sosu) | | Overenskomsten oprettes for denne nye erhversuddannede gruppe med følgende indplacering |

* Særydelser, der gøres pensionsgivende er for erhvervsuddannede serviceassistenter afgrænset til aften og nattillæg, jf. arbejdstidsaftale 11.05.11.1

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for socialpædagogerne ansat på det kommunale område

17. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for socialpædagogerne ansat på det kommunale område, som er gennemført af henholdsvis Socialpædagogerne og KL og dækker perioden fra 1979 til 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (herefter overenskomsten) omfatter i dag socialpædagoger ansat i basisstillinger (uden ledelsesansvar) og mellemledere (indtil 1. april 2009 også ledere). I denne afdækning er der kun beskrevet løn- og ansættelsesvilkår for socialpædagoger i basisstillinger.

Kilderne er overenskomsterne, forhandlingsprotokollaterne og kravsbrevene fra Socialpædagogerne og KL. Som det fremgår af skemaet, er materialet ikke fuldstændigt, da der mangler flere kravsbreve fra 2005 og tidligere. Det har desuden ikke været muligt at finde forhandlingsprotokollaterne fra før 1993. Kilderne før 1993 er overenskomsterne, bogen ”Socialpædagogernes historie” og ”Lønoversigter” i forbindelse med ændringer i lønningerne.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Skemaet har fokus på de aftalte ændringer ved overenskomstforhandlingerne vedrørende løn, pension og arbejdstid, og beskriver dermed det, parterne er blevet enige om at bruge organisationsmidler og evt. midler fra puljer på.

Skemaet viser forhandlingshistorikken fra 1979 til 2021. De første to kolonner viser parternes toneangivende krav ift. løn, pension og arbejdstid.

Kolonnen ”grundløn/basisløn” viser startlønnen for en nyansat socialpædagog, dog er der fra 1995 og tidligere vist hele lønforløbet. I kolonnen ”pensionsvilkår” er vist pensionsbidraget, karensbestemmelser, ATP-satser og pension af særydelser. I kolonnen ”centralt aftalte tillæg” vises i perioden fra 1997-2021 den overenskomstmæssige løn efter 6 og 10 års anciennitet (kvalifikationsløn), samt ændringer i centralt aftalte tillæg. Særydelser viser ændringen i honoreringen for aften-, nat-, lørdag-, søn- og helligdage, samt ændringer i betalingen for andre ulemper.

Øvrige løn- og ansættelsesvilkår og kommentarer viser andre relevante ændringer i løn- og ansættelsesvilkår, samt beskrivelser af økonomien til organisationsforhandlingerne.

## 3. Karakteristika for socialpædagogernes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Døgnoverenskomsten for socialpædagoger er en uddannelsesoverenskomst, da man skal have gennemført uddannelsen til pædagog for at blive omfattet af overenskomsten. Der er dog mulighed for at dispensere fra uddannelseskravet i det konkrete ansættelsesforhold.

Lønmodellen i overenskomsten er en kvalifikationslønsmodel, hvor man bliver ansat på en grundløn med pension og stiger i løn efter 6 og 10 års beskæftigelse (før 1998 var lønforløbet anderledes).

Overenskomsten dækker socialpædagoger, der primært arbejder på handicapområdet. Eksempler på kommunale arbejdspladser er botilbud for børn, unge og voksne med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, døgninstitutioner for børn og unge med sociale eller adfærdsmæssige problemer og aktivitets- og samværstilbud, samt tilbud om beskyttet beskæftigelse for voksne personer med betydelig fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne.

Strukturreformen i 2007 betød, at mange socialpædagogiske arbejdspladser rykkede fra amterne til kommunerne, og dermed blev kommunerne det største offentlige arbejdsmarked for socialpædagogerne.

Socialpædagoger er hovedsageligt overenskomstansatte, men der findes også ansættelser som tjenestemand. Før 1. april 1976 blev man ansat på reglementsvilkår.

Socialpædagogernes arbejde er kendetegnet ved primært at være på døgndækkede arbejdspladser og er derfor omfattet af Arbejdstidsaftale for de kommunale døgnområder – pædagogisk område.

## 4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter

Frem til gennemførelsen af kommunalreformen pr. 1. januar 2007 var der stort set ingen socialpædagogiske døgninstitutioner i kommunerne. De få døgninstitutioner, der var i kommunerne, var tilbud for børn og unge.

Fra 1979 til 1997 var socialpædagogernes lønmodel en klassisk anciennitetsbaseret lønmodel, hvor lønnen steg med ancienniteten og kun en meget lille del af lønnen blev forhandlet lokalt i kommunerne. I 1998 blev der aftalt et nyt lønsystem "Ny Løn", hvor der var færre centrale lønstigninger som følge af ens anciennitet, og en større del af lønnen blev aftalt lokalt i kommunerne.

Før 1. april 1976 skete ansættelse på reglementsvilkår på døgninstitutioner for børn og unge. Fra 1. april 1976 havde Socialpædagogerne en fællesoverenskomst med Dansk Socialrådgiverforening på børn- og ungeområdet (for socialrådgivere omfattede overenskomsten alene socialrådgivere ansat ved døgninstitutioner for børn og unge). Socialrådgiverne udtræder af overenskomsten 1981. Herefter omfatter overenskomsten alene socialpædagoger.

Socialpædagoger ansat på institutioner for personer med vidtgående fysiske og psykiske handicap (de tidligere Åndssvageforsorg) blev frem til 1991 ansat på tjenestemandsvilkår. I 1991 blev personale ved amtskommunale institutioner for personer med vidtgående fysiske og psykiske handicap omfattet af overenskomsten, der

også var gældende for socialpædagoger ansat ved døgninstitutioner for børn og unge.

Fra 1995 udtrådte KL af fællesoverenskomsten med Amtsrådsforeningen m.fl., og der indgås en særskilt overenskomst med KL. I 2002 udskrives familiekonsulenter/hjemme-hos pædagoger af overenskomsten og overgår til en ny overenskomst på det forebyggende og dagbehandlende område (fællesoverenskomst med BUPL). Der indgås endvidere en ny overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (fællesoverenskomst med BUPL og FOA).

Til og med 2005 blev der samforhandlet med KL, KBH, FRB og ARF.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for socialpædagoger ansat på det kommunale område

17. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for socialpædagogerne ansat på det kommunale område, som er gennemført af henholdsvis Socialpædagogerne og KL og dækker perioden fra 1979 til 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for socialpædagogernes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Socialpædagogernes lønmodel er kendetegnet ved at være en anciennitetsbaseret lønmodel, hvor man som socialpædagog bliver indplaceret på en grundløn, og ens løn stiger i takt med anciennitet. Med indførelsen af Ny Løn i 1998 blev denne lønmodel fastholdt, dog i en mere enkel udgave, så der kun var overenskomstmæssige lønstigninger efter 6 og 10 års beskæftigelse (kvalifikationslønsmodel), og en større del af lønnen blev aftalt lokalt i kommunerne.

Ved overenskomstforhandlingerne har Socialpædagogerne og KL's aftaler betydet, at hovedparten af organisationsmidlerne og midlerne fra særlige puljer er blevet brugt til at hæve grundlønnen med fuldt gennemslag, hvilket betyder at også dem med f.eks. 6 og 10 års anciennitet har fået tilsvarende lønstigninger.

Pensionsbidraget var i 1979 på 12,0 pct. og uændret frem til 2006. Pr. 1. april 2022 er pensionsbidraget på 14,2 pct. Det er kun ved overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008, hvor pensionsbidraget blev hævet fra 12,5 pct. til 14,0 pct., at man har brugt mange organisationsmidler på at hæve pensionsbidraget. Til gengæld har man gennem årene også brugt centrale midler på at hæve ATP-satsen.

Socialpædagogernes arbejde er kendetegnet ved primært at være på døgndækkede arbejdspladser, og er derfor omfattet af Arbejdstidsaftale for de kommunale døgnområder – pædagogisk område. Det betyder, at opgaver kan udføres hele året og på alle tider af døgnet.

Igennem årene er særydelserne primært reguleret med procentsatsen for organisationsmidlerne, og der er kun sket mindre ændringer i satser og tillæg. Ved nogle organisationsrunder f.eks. i 2002 og 2011 er der sket ændringer i arbejdstidsaftalen, som har frigjort midler, der er brugt på løn.

Det er kun ved overenskomstforhandlingerne i 2015, at parterne aftalte at bruge alle organisationsmidlerne på arbejdstidsaftalen. Det blev aftalt, at de tre arbejdstidsaftaler på døgnområdet skulle harmoniseres, så der kom mere ens arbejdstidsregler på døgnområdet i kommunerne gældende for flere forskellige personalegrupper. Herudover blev der supplerende tilført 12 millioner fra det generelle forlig i 2015.

I 2008 blev der aftalt supplerende seniordage til medarbejdere der var fyldt 58 år, som supplement til de centralt aftalte seniordage.

**2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken**

Frem til gennemførelsen af kommunalreformen pr. 1. januar 2007 var, der stort set ingen socialpædagogiske døgninstitutioner på KL-området. De få døgninstitutioner, der var på KL-området, var tilbud for børn og unge.

Socialpædagogernes ansættelseshistorik er kendetegnet ved, at ansættelser er sket på forskellige vilkår gennem årene.

Før 1. april 1976 skete ansættelse på døgninstitutioner for børn og unge på reglementsvilkår. Herefter skete ansættelse på overenskomstvilkår.

Socialpædagoger ansat på amtskommunale institutioner for personer med vidtgående fysiske og psykiske handicap (de tidligere Åndsvageforsorg) blev frem til 1991 ansat på tjenestemandsvilkår. I 1991 blev personale ved amtskommunale institutioner for personer med vidtgående fysiske og psykiske handicap omfattet af overenskomsten, der også var gældende for socialpædagoger ansat ved døgninstitutioner for børn og unge. I 2022 er kun 0,9 pct. af socialpædagogerne i kommunerne ansat som tjenestemænd.

Resultatet af forhandlingerne mellem Socialpædagogerne og KL er, at hovedparten af midlerne ved de specielle forhandlinger gennem årene er brugt på at hæve socialpædagogernes løn. De særlige puljer, der har været afsat gennem årene, har medvirket til at hæve socialpædagogernes løn.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet socialpædagogernes løn- og ansættelsesvilkår**

Socialpædagogerne har kort fortalt haft tre gennemgående toneangivende krav ved de specielle forhandlinger. Forhøjelse af lønnen, forhøjelse af pensionen og forbedret betaling for arbejde på særlige tidspunkter.

Socialpædagogernes hovedprioritet har været at hæve lønnen. Man har haft fokus på at hæve grundlønnen og herefter lønnen som følge af ancienniteten (kvalifikationsløn). Der har hver gang været et krav om at hæve pensionen, men kun i mindre omfang. Der har også været krav om at hæve betalingen for arbejde på særlige tidspunkter, hvilket skal ses i sammenhæng med ønsker om beskyttelseshensyn for medarbejdere på døgnområdet.

KL´s toneangivende krav skal ses i lyset af et generelt ønske om at indgå samfundsøkonomiske ansvarlige forlig, opnå smidigere arbejdstidsregler og forenkle overenskomstkomplekset på tværs af overenskomster, så ledernes administration lettes. I det omfang der måtte være organisationsmidler, har KL de seneste runder haft krav om, at de som udgangspunkt anvendes til pensionsforbedringer, således også på Socialpædagogernes område.

| Opdateret 9. juni 2022<br>Personalegruppe \| [KL: Socialpædagoger - basisgruppen] | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | 1) Forhøjelse af grundlønnen/grundlønstillæg<br>2) Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet<br>3) Forhøjelse af pensionsprocenten<br>4) Indskrivning af STU-området i overenskomsten<br>5) Forhøjelse af særydelser<br>6) Pension af særydelser | Nedsættelse af pensionskarens<br>Lokal løndannelse<br>Forenkling af overenskomster<br>Arbejdstid på det døgpædagogiske område<br>Sammenskrivning af overenskomst for Frederiksberg Kommune og den generelle overenskomst | Løntrin 27 + 3.600 kr. årligt (stigning fra 2.600 kr.) | Pensionsbidraget øges fra 14,1 pct. til 14,2 pct.<br>1 pct. pension af særydelser (aften, nat, lørdags-, søndags- og søgnehelligdagstillæg) | 6 år: løntrin 30 + 3.600 kr. årligt (stigning fra 2.600 kr.)<br>10 år: løntrin 34 + 4.200 kr. årligt (stigning fra 2.600 kr.) | Manglende varsel af mer- eller overarbejde 37,91 kr. pr. gang (stigning fra 27,91 kr.)<br>Søgnehelligdage der inddrages med et kortere varsel end 14 dage betales 450 kr. pr. gang (nyt tillæg) | | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. april 2022 på 0,50 % samt midler fra ligelønspulje (50,5 mio. kr. heraf 7,4 mio. kr. fra ligelønspuljen). Udgiften til ændringerne af arbejdstidsaftalen og pension af særydelserne var 7,0 % af organisationsmidlerne. |
| 2018 | 1) Forhøjelse af grundlønnen/grundlønstillæg<br>2) Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet<br>3) Forhøjelse af pensionsprocenten<br>4) Forhøjelse af særydelser<br>5) Pension af særydelser | Supplerende seniordage indekseres til folkepensionsalderen<br>Nedsættelse af pensionskarens<br>Lokal løndannelse<br>Forenkling af overenskomster<br>Arbejdstid på det døgnpædagogiske område (afviling af frihed på søgneheligdage) | Løntrin 27 + 2.600 kr. årligt (stigning fra 1.500 kr.) | Pensionsbidraget øges fra 14,0 pct. til 14,1 pct. | 6 år: løntrin 30 + 2.600 kr. årligt (stigning fra 1.500 kr.)<br>10 år: løntrin 34 + 2.600 kr. årligt (stigning fra 1.500 kr.) | - | | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. april 2019 på 0,35 % samt midler fra pulje til særlige formål (36,6 mio. kr. heraf 6,6 mio. kr. fra puljen til særlige formål). |
| 2015 | 1) Forhøjelse af grundlønningerne/grundlønstillæg<br>2) Forhøjelse af pensionsprocenterne<br>3) Ekstraordinær forhøjelse af de faste ulempetillæg (15.400 og 26.000)<br>4) Forenkling af arbejdstidsaftalen under hensyntagen til arbejdsmiljø m.v.<br>5) Forhøjelse af ydelser for arbejde på ubekvemme tidspunkter<br>6) Fremrykning af tidspunktet for honorering for arbejde på lørdage | Supplerende seniordage<br>Nedsættelse af pensionskarens<br>Lokal løndannelse<br>Forenkling af overenskomster<br>Arbejdstid (ensartede, enkle og smidigere arbejdstidsregler, undtagelse af ledere fra arbejstidreglerne) | Ingen ændring i forhold til 2013 | Ingen ændring i forhold til 2013/2008 | Tillæg til selvtilrettelægger stigning fra 15.400 kr. til 15.900 kr. og fra 26.000 kr. til 26.500 kr. | Honorering for arbejde mellem 17 og 06 ændres fra et fast tillæg på 24,28 kr. pr. time til honorering i form af en procentsats af timelønnen. For timer mellem 17 og 23 netto 16,89 pct. For timer mellem 23 og 06 netto 17,39 pct.<br><br>Tidspunktet for optjening af afspadsering for aften og natarbejde (8,11 pct.) ændres fra kl. 14 til 17.<br><br>Honorering for arbejde på lørdage fra 08 til 24 ændres fra et fast kronetillæg på 29,16 kr. pr. time til et prcentuelt tillæg på 20 pct. af timelønnen.<br><br>Juleaftensdag ligestilles med en søgnehelligdag. | | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. april 2016 på 0,40 % (32,8 mio. kr.).<br>Arbejdstidsaftalen ændres grundlæggende og harmoniseres med aftalerne for social- og sundhedspersonale og Sundhedskartellet. Det var i forliget afsat centrale midler som tilskud til harmoniseringen. Samlet udgift for Socialpædagogerne var 45,1 mio. kr., heraf 12,3 mio. kr. fra central pulje. |
| 2013 | 1) Generelle procentvise lønstigninger til alle grupper<br>2) Særlige lønforbedringer til socialpædagoger og andre grupper, som er ramt af uligelønnen<br>3) Grundbeløbet for de faste ulempetillæg (15.400 og 26.000) forhøjes ekstraordinært<br>4) Ledende værkstedspersonale indskrives i Socialpædagogernes døgnoverenskomst<br>5) Forhøjelser af særydelsessatserne, herunder indførelse af en særlig sats for natarbejde<br>6) Juleaftensdag og Nytårsaftendag omfattes af samme regler som er gældende for søgnehelligdage | Forenkling af overenskomster<br>Lokal løndannelse<br>Døgnarbejdstid (ansatte der arbejder på samme arbejdsplads og varetager samme arbejdsopgaver, skal følge de samme arbejdstidsrelger)<br>Mulighed for højere individuel arbejdstid<br>Pensionsforbedringer, herunder dækningsområde, forenkling af karensvilkår, forhøjelse af ATP-satsen og frit valg<br>Supplerende seniordage indekseres til folkepensionsalder<br>Harmonisering og sammenskrivning af Frederiksberg og Københavns kommuner bestemmelser. | Løntrin 27 + 1.500 kr. årligt (stigning fra 1.025 kr.) | ATP-bidraget ændres fra F til A-sats<br>Fjernelse af pensionakarans ift. alders- og beskæftigelseskrav | 6 år: løntrin 30 + 1.500 kr. årligt (stigning fra 1.025 kr.)<br>10 år: løntrin 34 + 1.500 kr. årligt (stigning fra 1.025 kr.) | Lønuafhængige særydelser forhøjes med 0,25% | | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. januar 2014 på 0,25 % samt midler fra ATP-provenue (23,5 mio. kr.). |
| 2011 | 1) Forhøjelse af overenskomstfastsatte lønninger<br>2) Ligeløn på det samlede offentlige arbejdsmarked<br>3) Forhøjelse af pensionsprocenterne<br>4) Forbedring af honorering for arbejde på uden for normal arbejdstid, herunder fremrykning af tidspunkt for optjening af lørdagstillæg | Forenkling af overenskomster<br>Lokal løndannelse<br>Mulighed for højere individuel arbejdstid<br>Døgnarbejdstid (ansatte der arbejder på samme arbejdsplads og varetager samme arbejdsopgaver, skal følge de samme arbejdstidsrelger, hvor det er hensigstmæssig: konkrete krav),<br>Pensionsforbedringer, herunder frit valg, ATP-sats og pension<br>Supplerende seniordage indekseres til folkepensionsalder<br>Harmonisering og sammenskrivning af Frederiksberg og Københavns kommuner bestemmelser. | Løntrin 27 + 1.025 kr. årligt (stigning fra trin 26 + 4.000 kr.) | ATP-bidraget ændres fra E til F-sats | 6 år: løntrin 30 + 1.025 kr. årligt (stigning fra trin 29 + 4.000 kr.)<br>10 år: løntrin 34 + 1.025 kr. årligt (stigning fra trin 33 + 4.000 kr.) | Lønuafhængige særydelser forhøjes med 0,3%.<br><br>Afskaffelse af midlertidig 3/37 ordning.<br><br>Deltagelse i koloni hverdage 211,19 kr. pr. døgn (stigning fra 210,56 kr.) og søn- og helligdage 421,86 kr. pr. døgn (stigning fra 420,60 kr.) | | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. januar 2012 på 0,30 % samt midler fra ATP-provenue (38,3 mio. kr.).<br>Afskaffelse af midlertidig 3/37 ordning frigør ekstra midler til løn (4,0 mio. kr.) |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 1) Centralt aftalte lønforbedring med særlig vægt på basisgruppen.<br>2) Forhøjelse af pensionsprocenterne og pension af særydelser.<br>3) Forhøjelse af ATP-bidraget fra C til A-sats.<br>4) Generel forhøjelse af arbejdstidsbestemte ulempetillæg.<br>5) Honorering/afspadsering for overarbejde forbedres væsentligt.<br>6) Optjening af lørdagstillæg fremrykkes til fredag eftermiddag.<br>7) Honorering for arbejde på søn- og helligdage forbedres. | Centralt afsættes nye midler til lokal løndannelse<br>Forenkling og modernisering af løndannelsen<br>Forenkling af overenskomsterne<br>Pensionsforbederinger, herunder ATP<br>Sammenskrivning af overenskomster (integrering af Kbh og Frederiksberg)<br>Fjernelse af overenskomstmæssige barrierer for ansættelse med flere timer eller på fuld tid<br>Indførelse af særlige lederoverenskomst for eksisterende lederstillinger i overenskomsten | Løntrin 26 + 4.000 kr. årligt (stigning fra trin 24 + 4.000 kr.) | Pensionsbidraget øges fra 13,5 pct. til 14,0 pct.<br><br>ATP-bidraget ændres fra C til E-sats | 6 år: løntrin 29 + 4.000 kr. årligt (stigning fra trin 27 + 4.000 kr.)<br>10 år: løntrin 33 + 4.000 kr. årligt (stigning fra trin 31 + 4.000 kr.) | Lønuafhængige særydelser forhøjes med 4,5%.<br><br>Forhøjelse af satsen for inddragede fridøgn fra 289,65 kr. 450 kr. pr. gang | Supplerende seniordage (3 dage fra 58 år, 2 dage fra 59 år og 1 dag fra 60 år) | Samlet ramme for organisationsforhandlingerne pr. 1. april 2009 på 4,50 % incl. midler til lokal løndannelse (197 mio. kr.). 1,25 % afsat til lokal løndannelse. |
| 2005 | Kravsbrev ikke fundet. | Fortsat lokal løndannelse til alle<br>Betydelige lønmidler til alle<br>Ens grundlæggende principper for lokal løndannelse<br>Lønmodeller, som kan administeres<br>En lønmodel, der indebærer en højere grad af budgetsikkerhed | 01.04.2006 løntrin 24 + 4.000 kr.<br>01.04.2005 løntrin 23 + 4.000 kr. (stigning fra 22 + 4.000 kr. - KTO-forliget - løntrinsprojektet). | Pensionsbidraget øges fra 12,5 pct. til 13,5 pct.<br>ATP-bidraget ændres fra D til C | 6 år: Løntrin 27 (01.04.2005 løntrin 26) + 4.000 (31/3 2000-niveau) (stigning fra 25 + 4.000)<br>10 år: Løntrin 31 (01.04.2005 løntrin 30) + 4.000 (31/3 2000-niveau) (stigning fra 29 + 4.000) | | | KTO løntrinprojektet. Alle aflønnet på løntrin 1-54 forhøjes med 1 løntrin, bortset fra trin 9, der løftes to løntrin. For løntrin 46+ oversættes 1 løntrin til +1,78%.<br>Til og med 2005 blev der samforhandlet med KL, KBH, FRB og ARF. |
| 2002 | Kravsbrev ikke fundet. | Væsentlig flere midler til lokal løndannelse<br>Tilpasning af aftaler til ny løndannelse<br>Forenkling af overenskomster og aftaler | Løntrin 22 + 4.000 (31/3 2000-niveau) (stigning fra Løntrin 19 + 12.860 (31/3 2000-niveau) svarende til 9.200 (1/10 1984-niveau)) | Pensionsbidrag 12,5 pct. (nettoficering)<br>Grundlønstillæg 4.000 kr. gøres pensionsgivende | 6 år: Løntrin 25 + 4.000 (31/3 2000-niveau) (stigning fra 21+9.200 (1/10 1984-niveau))<br>10 år: Løntrin 29 + 4.000 (31/3 2000-niveau)(stigning fra 26+9.200) (1/10 1984-niveau) | Normperioden i arbejdstidsaftalen ændres til 1 år (fra 3 måneder) og ændring af den daglig arbejdstid til 5 til 10 timer (ændring fra 6 til 9 timer). | | Bemærk at pensionen 'nettoficeres' i 2002, hvor man ikke direkte kan sammenligne pension fra 2002 og frem med den før 2002. Ændringen er udgiftsneutral.<br>Ændringerne i arbejdstidsreglerne frigør ekstra midler til løn.<br>Familiekonsulenter/hjemme-hos pædagoger udskrives af overenskomsten og overgår til en ny overenskomst på det forebyggende og dagbehandlende område (fællesoverenskomst med BUPL). Der indgås endvidere en ny overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (ligeledes en fællesoverenskomst med BUPL og FOA). |
| 1999 | Kravsbrev ikke fundet. | Større fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen<br>Der indføres mulighed for deltidsansættelse<br>Uddannelseskrav vedr. udførelse af arbejdsopgaver udgår<br>Forenkling af overenskomster og aftaler | Løntrin 19 + 9.200 (1/10 1984-niveu) (Stigning fra Løntrin 18 + 9.200) | Pensionsbidrag 12,0 pct. (ingen ændring) | 6 år: Løntrin 22 + 9.200 (1/10 1984-niveau) (stigning fra 21+9.200)<br>10 år: Løntrin 26 + 9.200 (stigning fra 25+9.200) | | | |
| 1997 | 1) Udvidet adgang til lokalt at aftale særlig klassificering for stillinger, der indebærer særlige funktioner.<br>2) Væsentlig højere begyndelsesløn for basisgrupperne.<br>3) Minimumsgrænse for deltidsansattes daglige tjenestetid.<br>4) Pension af deltidsansattes merarbejde.<br>5) Fremtidssikring af områdebestemmelsen, således at nye stillingstyper for socialpædagoger omfattes. | Der indføres en ny lømdannelsesmodel for alle medarbejdergrupper.<br>Der ønskes yderligere forenkling af overenskomster. | Overgang til ny løn - kvalifikationslønssystem:<br>Løntrin 18 + 9.200<br>(Tidligere forløb: 16, 17, 19, 21 23, 25, 28 (alle trin plus 9.200 kr. 1/10 1984-niveau) | Pensionsbidrag 12,0 pct. (ingen ændring) | 6 år: Løntrin 21 + 9.200 (1/10 1984-niveau)<br>10 år: Løntrin 25 + 9.200.Det særlige tillæg på 9.200 kr fortsættes som funktionstillæg.<br>(Tidligere forløb: 16, 17, 19, 21 23, 25, 28 (alle trin plus 9.200 kr. 1-10 1984-niveau)<br>Funktionstillæg 9.200 kr. 1/10 1984-niveau) | Satser pr. 1. april 1997:<br>17-06: 16,09 kr. pr. time<br>Lørdage: 20,38 kr. pr. time<br>Uklart hvornår disse satser er aftalt | | Ny løndannelse indføres med grund-, funktions-, kvalifikations- og resultatløn. Der ydes 1 løntrin i overgangstillæg til ansatte, der ikke umiddelbart stiger i løn som følge af overgang til det nye lønsystem. |
| 1995 | 1) Revision og ajourføring af SL's stillingsstruktur.<br>2) Højere klassificeringsforløb og forhøjelse af diverse tillæg.<br>3) Minimumsgrænse for deltidsansattes daglige tjenestetid. | Sammenskrivning af overenskomster på værkstedsområdet og indgåelse af parallel tjenestemandsaftale.<br>Bestemmelserne om afgangsalder bør udgå.<br>Hjemmel til ydelse af særligt tillæg til medarbejdere, knyttet til særlige projekter, og hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol (som i "hjemme-hos"-overenskomsten).<br>Der ønskes en yderligere forenkling og ensartetgøreise af overenskomster og aftaler. | Nyt lønforløb:<br>16, 17, 19, 21 23, 25, 28 (alle trin plus 9.200 kr. 1/10 1984-niveau) (Fra 15, 16, 19, 21, 23 + 9.200)<br><br>Hjemmeverjledere og Hjemme-hos-pædagoger lønforløbet ændres til 16, 17, 19, 21, 23, 25, 28 (alle trin + 9.200 kr. 1/10 1984 niveau) (Fra 21, 22 (1 årigt) , 23, 25, 26 (+ 2.600 på sluttrin). | Pensionsbidrag 12,0 pct. (ingen ændring) | Det faste ulempetillæg for hjemmevejledere og hjemme-hos pædagoger ændres fra 8.600 til 11.000 kr. (1/10 1984-niveau) | | | KL udtræder af fællesoverenskomsten med Amtsrådsforeningen m.fl. og der indgås en særskilt overenskomst mellem KL og Socialpædaogerne, der omfatter de stillinger, der tidligere var omfattet af fællesoverenskomsten. |
| 1993 | Kravsbrev ikke fundet. | Kravsbrev ikke fundet. | *Pr. 1. april 1994:*<br>I lønforløbet: LT 15, 16, 17, 19, 21, 22 (alle trin + 9.200 kr. (1/10 84-nivau) gøres LT 17 1-årigt.<br>*Pr. 1. oktober 1994:*<br>Lønforløbet pr. 1. april 1994 ændres til:<br>LT 15, 16, 19, 21, 23 (alle trin + 9.200 kr. (1/10 84-nivau) | Pensionsbidrag 12,0 pct. (ingen ændring) | | *Aftale vedr. arbejdstid og rådighedstjeneste ændres i overenstemmjelse med, hvad der bliver aftalt på tilsvarende områder.*<br><br>Det står ikke klart om der er sket ændringer. | | Overenskomsten var gældende både på det amtskommunale og kommunale område.<br><br>Ændringen pr. 1. oktover 1994 skyldes, at der blev tilført 10,5 mill. kr. som følge af etableringen af den fælles pædagoguddannelse, der indebærer indførelse af lønnet praktik, hvor praktikanterne indgår i normeringen. |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 1) Højere klassificeringsforløb og forhøjelse af diverse tillæg.<br>2) Forberedet regler for weekendgodtgørelse.<br>3) Minimumsgrænse for deltidsansattes daglige tjenestetid. | Kravsbrev ikke fundet. | Pr. 1. april 1991:<br>Løntrin: 15, 16, 17, 19, 21, 22 (alle trin + 9.200 1/10 1984-niveau).<br>Tidligere: Løntrin 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22 (Alle trin + 9.200 kr. 1/10 1984-viveau). | Pensionsbidrag 12,0 pct. (ingen ændring) | | | | Personale ved amtskommunale institutioner for personer med vidtgående fysiske og psykiske handicap omfattes af overenskomsten. Gruppen har tidligere alene været henført til tjenestemandsaftalen. |
| 1989 | Kravsbrev ikke fundet. | Kravsbrev ikke fundet. | Pr. 1. april 1990:<br>Løntrin: 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22 (alle trin + 9.171 1/10 1984-niveau) | | | Satser pr. 1. april 1990:<br>17-06: 15,05 kr. pr. time<br>Lørdage: 19,04 kr. pr. time | Pr. 1. september 1990 nedsættes den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til 37 timer. | Nyt grundbeløb |
| 1987 | Kravsbrev ikke fundet. | Kravsbrev ikke fundet. | Pr. 1. april 1988:<br>Løntrin: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 og 22 (alle trin + 8.815 kr. 1/4 1983-niveau)<br>Pr. 1. april 1987:<br>Løntrin 14, 15, 16, 17 og 18 (trin 14 1-årigt) (alle trin + 8.815 kr. 1/4 1983-niveau) | Pensionsbidrag 12,0 pct. (ingen ændring)<br>Karens bestemmelse: 20 timer om ugen samt 23 år. Det vides ikke hvor nagt frem i tiden denne karens er gældende) | | Satser pr. 1. april 1988:<br>17-06: 14,11 kr. pr. time<br>Lørdage: 18,58 kr. pr. time | Pr. 1. september 1988 nedsættes den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til 38 timer fra 39 timer | |
| 1985 | Kravsbrev ikke fundet. | Kravsbrev ikke fundet. | Pr. 1. april 1985:<br>Løntrin: 13, 14, 15, 16, 17 og 18<br>(alle trin + 8.815 kr. 1/4 1983-niveau) | Pensionsbidrag 12,0 pct. (ingen ændring)<br>Karens bestemmelse: 20 timer om ugen samt 23 år. | | Satser pr. 1. oktober 1986:<br>17-06: 12,66 kr. pr. time<br>Lørdage: 16,68 kr. pr. time | Pr. 1. januar 1987 nedsættes den ugentlige arbejdstid fra 40 til 39 timer. | Regeringen greb ind i overenskomstforhandlingerne i 1985 og forlængede 1983 overenskomsterne. |
| 1983 | Kravsbrev ikke fundet. | Kravsbrev ikke fundet. | Pr. 1. april 1984:<br>Løntrin: 13, 14, 15, 16, 17 og 18<br>(alle trin + 8.815 kr 1/4 1983 niveau) | Pensionsbidrag 12,0 pct. (ingen ændring)<br>Karensbestemmelse: 20 timer og 23 år. | | Satser pr. 1. april 1984:<br>17-06: 12,00 kr. pr. time<br>Lørdage: 16,68 kr. pr. time | | Nyt grundbeløb. |
| 1981 | Lige løn for lige arbejde. | Kravsbrev ikke fundet. | Pr. 1. april 1982:<br>Løntrin: 13, 14, 15, 16 og 17 (alle trin + 6.860 kr. 1/4 1981-niveau) | Pensionsbidrag 12,0 pct. (ingen ændring)<br>Karensbestemmelse: 20 timer og 23 år. | | Satser pr. 1. april 1982:<br>17-06: 11,12 kr. pr. time<br>Lørdage: 16,02 kr. pr. time | | Nyt grundbeløb. |
| 1979 | Kravsbrev ikke fundet. | Kravsbrev ikke fundet. | Pr. 1. oktober 1979:<br>Løntrin: 13, 14, 15, 16 og 17 (alle trin + 6.675 kr. 1/4 1978-niveau) | Pensionsbidrag 12,0 pct.<br>Karensbestemmelse: 20 timer og 23 år. | | | | Fællesoverenskomst med Dansk Socialrådgiverforening første gang gældende fra 1. april 1976.Tidligere skete ansættelse på reglementsvilkår. |
| 1977 | | | | | | | | |
| 1975 | | | | | | | | |
| 1971 | | | | | | | | |
| 1969 | | | | | | | | |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for socialpædagogerne ansat i regionerne

23. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for socialpædagogerne ansat på det regionale område, som er gennemført af henholdsvis Socialpædagogerne og Danske Regioner og dækker perioden fra 2008 til 2021.

For kortlægning for perioden før 2008 henvises til forhandlingshistorikken på KL's område.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (herefter overenskomsten) omfatter i dag socialpædagoger ansat i basisstillinger (uden ledelsesansvar), mellemledere og ledere. I denne afdækning er der kun beskrevet løn- og ansættelsesvilkår for socialpædagoger i basisstillinger.

Kilderne er overenskomsterne, forhandlingsprotokollaterne og kravsbrevene fra Socialpædagogerne og Danske Regioner.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Skemaet har fokus på de aftalte ændringer ved overenskomstforhandlingerne vedrørende løn, pension og arbejdstid og beskriver dermed det, parterne er blevet enige om at bruge organisationsmidler og evt. midler fra puljer på.

Skemaet viser forhandlingshistorikken fra 2008 til 2021. De første to kolonner viser udvalgte krav iht. løn, pension og arbejdstid.

Kolonnen "grundløn/basisløn" viser startlønnen for en nyansat socialpædagog, dog er der fra 1995 og tidligere vist hele lønforløbet. I kolonnen "pensionsvilkår" er vist pensionsbidraget, karensbestemmelser, ATP-satser og pension af særydelser. I kolonnen "centralt aftalte tillæg" vises i perioden fra 1997-2021 den overenskomstmæssige løn efter 6 og 10 års anciennitet (kvalifikationsløn), samt ændringer i centralt aftalte tillæg. Særydelser viser ændringen i honoreringen for aften-, nat-, lørdag-, søn- og helligdage, samt ændringer i betalingen for andre ulemper.

Øvrige løn- og ansættelsesvilkår og kommentarer viser andre relevante ændringer i løn- og ansættelsesvilkår, samt beskrivelser af økonomien til organisationsforhandlingerne.

Oplysningerne i baggrundsskemaet kan være udtryk for et ufuldkomment billede af forhandlingsresultaterne. Det skyldes bl.a. at det ikke altid har været muligt at til-

vejebringe alt relevant materiale samt at parterne har fokuseret på dele af det tilgængelige materiale fra forhandlingerne. Kolonnerne om krav er udfyldt af hver af parterne.

## 3. Karakteristika for socialpædagogernes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Overenskomsten for socialpædagoger er en uddannelsesoverenskomst, da man skal have gennemført uddannelsen til pædagog for at blive omfattet af overenskomsten. Der er dog mulighed for at dispensere for uddannelseskravet i det konkrete ansættelsesforhold.

Lønmodellen i overenskomsten er en kvalifikationslønsmodel, hvor man bliver ansat på en grundløn med pension, og stiger i løn efter 6 og 10 års beskæftigelse (før 1998 var lønforløbet anderledes).

Ansættelsesområdet er eksempelvis botilbud for børn, unge og voksne med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, døgninstitutioner for børn og unge, særlige dagtilbud, og sygehuse/hospitaler. m.v.

Strukturreformen i 2007 betød, at mange socialpædagogiske arbejdspladser rykkede fra amterne til kommunerne, og dermed blev kommunerne det største offentlige arbejdsmarked for socialpædagogerne.

Socialpædagoger er hovedsageligt overenskomstansatte, men der findes også ansættelser som tjenestemand. Før 1. april 1976 blev man ansat på reglementsvilkår.

Socialpædagogernes arbejde er kendetegnet ved primært at være på døgndækkede arbejdspladser, og er omfattet af Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (11.05.4.1).

## 4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter

Fra 1979 til 1997 var socialpædagogernes lønmodel en klassisk anciennitetsbaseret lønmodel, hvor lønnen steg med ancienniteten, og kun en meget lille del af lønnen blev forhandlet lokalt. I 1998 blev der aftalt et nyt lønsystem "Ny Løn", hvor der var færre centrale lønstigninger som følge af ens anciennitet, og en større del af lønnen blev aftalt lokalt i kommunerne.

Til og med 2005 blev der samforhandlet med KL, KBH, FRB og ARF, hvorfor kortlægningen før 2008 er fælles med KL.

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for socialpædagoger ansat i regionerne

23. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for socialpædagogerne ansat på det regionale område, som er gennemført af henholdsvis Socialpædagogerne og Danske Regioner og dækker perioden fra 2008 til 2021.

For kortlægning for perioden før 2008 henvises til forhandlingshistorikken på KL's område.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for socialpædagogernes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Socialpædagogernes lønmodel er kendetegnet ved at være en anciennitetsbaseret lønmodel, hvor man som socialpædagog bliver indplaceret på en grundløn, og ens løn stiger i takt med anciennitet. De overenskomstmæssige lønstigninger sker efter 6 og 10 års beskæftigelse (kvalifikationslønsmodel). En del af lønnen kan aftales som lokalløn.

Siden 2008 er grundlønnen steget fra løntrin 24 + 4.000 kr. i årligt grundlønstillæg (31.03 2018- niveau) til 27 + 5.300 kr. i årligt grundlønstillæg (31.03 2018-niveau) med fuldt gennemslag, således af kvalifikationstrinnene tilsvarende er steget. Der blev dog ved OK-21 aftalt et højere grundlønstillæg til dem med 10 års anciennitet på samlet 6.400 kr. årligt (31.03 2018-niveau).

Pr. 1. april 2022 er pensionsbidraget på 14,2 pct. Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev pensionsbidraget hævet fra 13,5 pct. til 14,0 pct., og man anvendte organisationsmidler på at hæve pensionsbidraget. Ved OK13 bortfaldt pensionskarensen. Desuden har man gennem årene også brugt centrale midler på at hæve ATP-satsen.

Socialpædagogernes arbejde er kendetegnet ved primært at være på døgndækket arbejdspladser, og er omfattet af Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (11.05.4.1). Det betyder, at opgaver kan udføres hele året og på alle tider af døgnet.

Igennem årene er særydelserne primært reguleret med procentsatsen for organisationsmidlerne, og der er herudover sket mindre ændringer i satser og tillæg.

I 2008 blev der aftalt supplerende seniorbonus til medarbejdere der var fyldt 58 år, som supplement til den centralt aftalte seniorbonus.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Socialpædagogernes ansættelseshistorik er kendetegnet ved, at ansættelser er sket på forskellige vilkår gennem årene.

Før 1. april 1976 skete ansættelse på døgninstitutioner for børn og unge på reglementsvilkår. Herefter skete ansættelse på overenskomstvilkår.

Før 1. april 1976 skete ansættelse på reglementsvilkår på døgninstitutioner for børn og unge. Fra 1. april 1976 havde Socialpædagogerne en fællesoverenskomst med Dansk Socialrådgiverforening på børne- og ungeområdet (for socialrådgivere omfattede overenskomsten alene socialrådgivere ansat ved døgninstitutioner for børn og unge). Socialrådgiverne udtræder af overenskomsten 1981. Herefter omfatter overenskomsten alene socialpædagoger.

Socialpædagoger ansat på amtskommunale institutioner for personer med vidtgående fysiske eller psykiske handicap (de tidligere Åndssvage forsorg) blev frem til 1991 ansat på tjenestemandsvilkår. I 1991 blev personale ved amtskommunale institutioner for personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne omfattet af overenskomsten, der også var gældende for socialpædagoger ansat ved døgninstitutioner for børn og unge. I dag er få socialpædagoger i regionerne ansat som tjenestemænd.

Se øvrige sammenfatninger.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet socialpædagogernes løn- og ansættelsesvilkår**

Socialpædagogerne har kort fortalt haft tre gennemgående toneangivende krav ved de specielle forhandlinger. Forhøjelse af lønnen, forhøjelse af pensionen og forbedret betaling for arbejde på særlige tidspunkter.

Socialpædagogernes hovedprioritet har været at hæve lønnen. Man har haft fokus på at hæve grundlønnen og herefter lønnen som følge af ancienniteten (kvalifikationsløn). Der har hver gang været et krav om at hæve pensionen, men kun i mindre omfang. Der har også været krav om at hæve betalingen for arbejde på særlige tidspunkter, hvilket skal ses i sammenhæng med ønsker om beskyttelseshensyn for medarbejdere på døgnområdet.

Gennemgående har Danske Regioner fremsat krav der vedrører ændringer af overenskomsten og arbejdstidsregler, med henblik på at opnå bl.a. øget fleksibilitet, mere smidig arbejdstilrettelæggelse, øget tilstedeværelse og så reglerne i højre grad understøtter patientforløbet. Endvidere er der fremsat krav om mulighed for lokalt at aftale plustid. Der er stillet krav om ændring af lønmodellen og øget midler til lokalløn og udvikling af og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne, herunder bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationstillæg og bortfald af udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti. Der har været krav om pension fx afskaffelse af karens og forhøjelse af ATP.

| Opdateret 23. juni 2022<br>Personalegruppe \| [RLTN: Socialpædagoger - basisgruppen] | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | 1) Forhøjelse af grundlønnen/grundlønstillæg<br>2) Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet<br>3) Forhøjelse af pensionsprocenten<br>4) Forhøjelse af særydelser<br>5) Pension af særydelser | At der foretages nødvendige tilpasninger af overenskomster og aftaler således, at de understøtter fuldtidsbeskæftigelse og en øget tilstedeværelse.<br><br>Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser kan | Løntrin 27 + 5.300 kr. årligt (stigning fra 3.763 kr.) (31/3 2018-niveau) | Pensionsbidraget øges fra 14,1 pct. til 14,2 pct. | 6 år: løntrin 30 + 5.300 kr. årligt (stigning fra 3.763 kr.)<br>10 år: løntrin 34 + 6.400 kr. årligt (stigning fra 3.763 kr.) (31/3 2018-niveau) | Ingen ændringer | | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. april 2022 på 0,45 % samt midler fra puljen til prioriterede grupper og særlige formål (10,7 mio. kr. heraf 2,4 mio. kr. fra puljen). |
| 2018 | 1) Forhøjelse af grundlønnen/grundlønstillæg<br>2) Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet<br>3) Forhøjelse af pensionsprocenten<br>4) Forhøjelse af særydelser<br>5) Pension af særydelser | Bestemmelse om daglig arbejdstid<br><br>Nedsættelse eller afskaffelse af pensionskarens<br><br>Bestemmelser om seniorbonus tilpasses lovgivning om folkepension | Løntrin 27 + 3.763 kr. (31/3 2018-niveau) (stigning fra 2.016 kr. (31/3 2018-niveau svarende til 1.500 kr. (31.3 2000-niveau)) | Pensionsbidraget øges fra 14,0 pct. til 14,1 pct.<br>6,42 pct. i pension af tillæg for arbejde mellem 17 og 06 (stigning fra 3 pct.). | 6 år: løntrin 30 + 3.763 kr. årligt (stigning fra 2.016 kr.)<br>10 år: løntrin 34 + 3.763 kr. årligt (stigning fra 2.016 kr.) (31/3 2018-niveau) | Ingen ændringer | | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. april 2019 på 0,35 % samt midler fra puljen til prioriterede grupper og puljen til særlige formål (9,0 mio. kr. heraf 3,4 mio. kr. fra puljerne). Midlerne fra puljen til særlige formål finanserer pension af særydelser (1,3 mio. kr.).<br>Nyt grundbeløb. |
| 2015 | 1) Forhøjelse af grundløn/grundlønstillæg<br>2) Forhøjelse af pensionsprocenterne.<br>3) Ekstraordinær forhøjelse af de faste ulempetillæg (15.400 og 26.000).<br>4) Etablering af kompetencefond.<br>5) Forenkling af arbejdstidsaftalen under hensyntagen til planlægning, arbejdsmiljø, m.v.<br>6) Forhøjelse af ydelserne for arbejde på ubekvemme tidspunkter.<br>Fremrykning af tidspunkt for honorering for arbejde på lørdage. | Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele og at kvalifikationsløndele ikke videreføres ved stillingskift.<br><br>Bortfald af gennemsnitsløngarantien.<br><br>Overenskomststrukturen skal understøtte den samlede opgavevaretalgese mv.<br><br>Arbejdstidsreglerne skal i højere grad understøtte et godt og sammenhængende behandlings- og plejeforløb, herunder at brugeren kan få behandling af det rette personale på det sted og tidspunkt, hvor brugeren har behov for det. | Ingen ændring i forhold til 2013 | 3 pct. i pension af tillæg for arbejde mellem 17 og 06 (stigning fra 0 pct.). | Ingen ændring | Juleaftensdag ligestilles med en søgnehelligdag | Der etableres en kompetencefond | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. april 2016 på 0,40 % (6,3 mio. kr.).<br>Udgiften til pension af særydelser og ændring af juleaftensdag til en søgnehelligdag 5,1 mio. kr. svarede til 81,4 % af organisationsmidlerne. |
| 2013 | 1) Grundløns- og pensionsforbedringer<br>2) Øget forkus på ligeløn i forbindelse med anvendelse af lokale lønmidler<br>3) Grundbeløbet for de faste ulempetillæg (15.400 og 26.000) forhøjes ekstraordinært<br>4) Ledende værkstedspersonale indskrives i Socialpædagogernes døgnoverenskomsts<br>5) Forhøjelser af særydelsessatserne, herunder indførelse af en særlig sats for natarbejde<br>6) Juleaftensdag og Nytårsaftendag omfattes af samme regler som er gældende for søgnehelligdage | Udvikling og afbukratisering af den lokale løndannelse.<br><br>Afvikling af de laveste ATP-satser.<br><br>Karensbestemmelser på pensionsområdet ændres.<br><br>Regler om arbejdstid samt arbejdstilrettelæggelse ændres således, at lederne på en mere effektiv måde kan beslutte hvilke personaleressourcer, der er til rådighed hvornår og hvor i forhold til den konkrete opgaveløsning.<br>Bortfald af gennemsnitsløngaranti og udmøntningsgaranti.<br>Plustid | Løntrin 27 + 1.500 kr. (31/3 2000-niveau) (stigning fra 1.025 kr.) | ATP-satsen ændres fra F til A-sats.<br>Pensionskarens bortfaldt. | 6 år: løntrin 30 + 1.500 kr. årligt (stigning fra 1.025 kr.)<br>10 år: løntrin 34 + 1.500 kr. årligt (stigning fra 1.025 kr.) | Lønuafhængige særydelser forhøjes med 0,25% | Karensbestemmleserne for månedslønnede bortfalder. | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. januar 2014 på 0,25 % samt midler fra ATP-provenue (3,8 mio. kr.). |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2011 | 1) Foirhøjelse af overenskomstfastsatte lønninger<br>2) Ligeløn påg det samlede offentlige arbejdsmarked.<br>3) Forhøjelse af pensionsprocenterne<br>4) Forbedring af honorering for arbejde på uden for normal arbejdstid, herunder fremrykning af tidspunkt for optjening af lørdagstillæg | Forenkling og udvikling af lokal løndannelse.<br>Ændring af arbejdstidsregler med henblik på forenkling, harmonisering og effektivsering, herunder øget arbejdstid.<br>Fortsættelse af afvikling af de laveste ATP-satser.<br>Plustid<br>Der indføres en tidsfrist for, hvornår en sag med påstand om urimeligt begrundet afsked rejses aflysning af afspadsering forkortes.<br>At teksten "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: I. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24", ændres til enten "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårs- aftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24 og I. maj" eller "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24 og grundlovsdag". | Løntrin 27 + 1.025 kr. årligt (stigning fra trin 26 + 4.000 kr.) (31/3 2000-niveau) | ATP -satsen ændres fra E til F-sats | 6 år: løntrin 30 + 1.025 kr. årligt (stigning fra trin 29 + 4.000 kr.)<br>10 år: løntrin 34 + 1.025 kr. årligt (stigning fra trin 33 + 4.000 kr.) | Lønuafhængige særydelser forhøjes med 0,3% | | Samlet ramme for organisationsforhandlinger pr. 1. januar 2012 på 0,30 %. |
| 2008 | 1) Centralt aftalte lønforbedring med særlig vægt på basisgruppen.<br>2) Forhøjelse af pensionsprocenterne og pension af særydelser.<br>3) Forhøjelse af ATP-bidraget fra C til A-sats.<br>4) Generel forhøjelse af arbejdstidsbestemte ulempetillæg.<br>5) Honorering/afspadsering for overarbejde forbedres væsentligt.<br>6) Optjening af lørdagstillæg fremrykkes til fredag eftermiddag.<br>7) Honorering for arbejde på søn- og helligdage forbedres. | Forenkling og modernisering af lokal løndannelse.<br>Enklere og mere fleksibele arbejdstidsregler, der fremmer effektivisering og øget tilstedeværelse.<br>Ensartetgørelse af ATP-satser.<br>Centralt afsættes betydelige nye midler til lokal løndannelse. | Løntrin 26 + 4.000 kr. årligt (stigning fra trin 24 + 4.000 kr.) | Pensionsbidraget øges fra 13,5 pct. til 14,0 pct.<br>ATP-satsen ændres fra C til E-sats | 6 år: løntrin 29 + 4.000 kr. årligt (stigning fra trin 27 + 4.000 kr.)<br>10 år: løntrin 33 + 4.000 kr. årligt (stigning fra trin 31 + 4.000 kr.) | Lønuafhængige særydelser forhøjes med 4,5% | Supplerende seniorbonus. | Samlet ramme for organisationsforhandlingerne pr. 1. april 2009 på 4,50 % incl. midler til lokal løndannelse (49,3 mio. kr.). 1,6 % afsat til lokal løndannelse. |

Noter:
* Se vedlagte vejledning
For kortlægning af forhandlingshistorik før 2008 henvises til skema på KL's område.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for socialrådgivere i kommunerne

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for socialrådgivere i kommunerne, som er gennemført af henholdsvis Dansk Socialrådgiverforening (DS) og KL og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kortlægningen er afgrænset til socialrådgivere i basisstillinger indenfor KL's forhandlingsområde, som er det klart største ansættelsesområde for socialrådgivere. Ledere samt regionalt og statsligt ansatte indgår således ikke i den historiske afdækning. Gruppen indeholder dog en mængde socialrådgivere med faglig ledelse. Alle nævnte grupper er dog omfattet lønstrukturkomiteens hovedanalyse.

For så vidt angår aftaleresultaterne er anvendt forhandlingsprotokollerne fra de enkelte overenskomstforhandlinger og de overenskomster, de er implementeret i.

Til afdækning af de toneangivende krav er anvendt kravsbreve fra overenskomstforhandlingerne. Enkelte steder er indskrevet krav, som DS har fremsendt i forbindelse med udtagelsen af Forhandlingsfællesskabets generelle krav.

Hvor DS' kravsbreve eller forhandlingsprotokollerne ikke har kunnet fremskaffes baserer gengivelsen sig på sekundære kilder, hvilket naturligvis påvirker validiteten. Dette er særskilt markeret i de enkelte tilfælde i oversigten. KL har fremfundet krav fra 2005 og frem.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Der er i oversigten fokuseret på overenskomstresultater og krav med en økonomisk værdi. En lang række krav om forbedring af arbejdsmiljøet og kompetenceudvikling er derfor udeladt af oversigten.

## 3. Karakteristika for socialrådgiverne i kommunernes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Socialrådgiverne er en kvindedomineret faggruppe med en mellemlang videregående professionsbacheloruddannelse, der forudsætter gymnasial eksamen som adgangskrav[1]. 89 % af gruppen er kvinder, som har en gennemsnitsalder under 40. Den kommunale overenskomst er en uddannelsesoverenskomst, som dækker uddannede

[1] Der kan være andre kriterier for ansøgning via kvote 2

socialrådgivere i kommunerne[2]. Gruppen indeholder også et antal akademisk uddannede, af hvilke nogle er særskilt omfattet af overenskomsten (kandidater i socialt arbejde, cand.soc).

Overenskomstens lønbestemmelse består af fem mulige grundlønsindplaceringer, som parterne lokalt indplacerer på efter aftale. Der er ikke anciennitetsbestemmelser. Den enkelte socialrådgivers individuelle lønudvikling skal således aftales inden for den lokale løndannelse og uden automatik. Mere end 99,9 % er overenskomstansatte og under 0,1 % er tjenestemænd.

Socialrådgivernes arbejdstid ligger hovedsageligt i dagtimerne. To af de fem grundlønsindplaceringer indebærer ansættelse uden højeste tjenestetid. Der er mulighed for at indgå individuelle aftale om forhøjet ugentlig arbejdstid (plustid). Socialrådgiverne er omfattet af kompetencefonden.

De kommunalt ansatte socialrådgivere er i dag typisk ansat på socialområdet, børne-/ungeområdet og beskæftigelsesområdet. De sidder primært i stillinger med myndighedsansvar. En primær opgave for socialrådgivere er også at udføre rådgivning og vejledning for udsatte og kriseramte borgere. Ud over omsorgsopgaver har socialrådgiverne opgaver inden for administration og myndighedsafgørelser med væsentlige konsekvenser for den enkelte borger samt forvaltning af sociale indsatser efter f.eks. Serviceloven, der i 2020 udgjorde ca. 52,6 mia. kr.[3]

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

Ovenpå Tjenestemandsreformen fra 1969 indgik DS med virkning fra 1970 den første aftale for en større gruppe medlemmer med KL. Handels- og Kontorfunktionærernes forbund (nu HK) var part i forhandlingerne.

Indtil 1977 var socialrådgiverne omfattet af en overenskomst, som var indgået af HK og Dansk Socialrådgiverforening, som for nogle af bestemmelserne henviste til HK´s kontor-overenskomst.

Socialrådgiverne indgik i 1979 sin første kommunale overenskomst uden henvisning til kontoroverenskomsten.

1981 strejkede socialrådgiverne og blev mødt af en omfattende lockout, under en konflikt der varede i 154 dage. I samme ombæring afskaffedes tjenestemandsansættelsen og socialrådgivere ansættes nu som overenskomstansatte.

---

[2] Overenskomsten omfatter også socialformidlere, der dog ikke er omfattet denne del af afdækningen. Disse er organiseret og forhandlet af HK med særskilte kravsbreve og adskilte lønsummer. Socialformidlerne indgår dog i hovedanalysen sammen med socialrådgiverne.

[3] . Heraf udgjorde udgifter til udsatte børn og unge 17 mia. kr., og udgifter til voksenområdet (indsatser efter serviceloven til voksne med handicap, psykiske vanskeligheder og sociale problemer) var 35,7 mia. kr.[3]. Hertil kommer kommunale indsatser under andre ressortområder, primært beskæftigelsesministeriet, men også sundhedsministeriet og undervisningsministeriet. (Kilde: Socialpolitisk Redegørelse 2021, publiceret 6.5.2022 https://sm.dk/publikationer/2022/maj/socialpolitisk-redegoerelse-2021)

I 1997 overgik socialrådgiverne til en ny lønmodel med fem forskellige grundlønsindplaceringer uden anciennitetsstigninger (Ny Løn). Det indebærer, at den enkelte socialrådgivers individuelle lønudvikling skal aftales inden for den lokale løndannelse og uden automatik.

I 2002 blev socialrådgiveruddannelsen forlænget til 3,5 år. Der blev ikke aftalt et nyt lønforløb i 2002.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for Socialrådgivere i kommunerne

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for socialrådgivere i kommunerne, som er gennemført af henholdsvis Dansk Socialrådgiverforening (DS) og KL og dækker perioden fra 1969 til 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for socialrådgivernes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Gennemgangen viser, at midlerne ved overenskomstforhandlingerne alt overvejende er blevet anvendt til forbedringer af løn og pension. Siden 1999 er pensionsprocenten således hævet fra 12 % til 15,3 %.

For så vidt angår lønnen har parterne særligt prioriteret at hæve laveste lønindplacering, som således er hævet fra løntrin 24 efter overgangen til Ny Løn i 1997 til løntrin 32 efter OK21. I samme periode er højeste lønindplacering hævet fra løntrin 44 til løntrin 46.

Ved hhv. OK18 og OK21 aftalte de centrale parter en fælles ramme, hvor der bl.a. indgik en ligelønspulje, en lavtlønspulje og en rekrutteringspulje. DS modtog midler fra ligelønspuljen, men ikke fra de to andre puljer.

1981 strejkede socialrådgiverne og blev mødt af en omfattende lockout, under en konflikt der varede i 154 dage. I samme ombæring afskaffedes tjenestemandsansættelsen og socialrådgivere ansættes nu som overenskomstansatte.

I 1997 overgik socialrådgiverne til en ny lønmodel med fem forskellige grundlønsindplaceringer uden anciennitetsstigninger (Ny Løn). Det indebærer, at den enkelte socialrådgivers individuelle lønudvikling skal aftales inden for den lokale løndannelse og uden automatik.

I 2008 fjernedes yderligere begrænsninger i den lokale løndannelse idet opdelingen mellem specialister og basis udgik. Samtidig indførtes mulighed for at aftale individuelt forhøjet arbejdstid (plustid).

I OK15-perioden gennemgik parterne fælles arbejdstidsbestemmelserne med henblik på at gøre bestemmelserne mere enkle og smidige. Konklusionerne implementeres i OK18. Ved OK18 indførtes samme pensionsprocent for socialrådgivere med en kandidatuddannelse som for andre kandidatuddannede (18,63 %).

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Socialrådgiveruddannelsen startede som et socialhjælperkursus på Københavns Kommunehospital og udviklede sig over årene i takt med at velfærdsstaten blev udbygget, to kommunalreformer, samt en række reformer af social- og beskæftigelsesindsatsen, til en mere teoretisk 3,5-årig professionsbacheloruddannelse med et halvt

års praktik fra 2002, for således at modsvare den stigende grad af ansvar og kompleksitet i socialrådgivernes arbejde. Der blev ikke aftalt et nyt lønforløb i 2002. I 1992 blev kandidatuddannelsen i socialt arbejde oprettet med en mindre tilpasning i 2009 (cand.soc.), og blev i 2011 eksplicit omfattet af overenskomsten.

I perioden 1998 til 2021 voksede antallet af socialrådgivere i kommunerne fra ca. 2.300 til ca. 13.500 (ekskl. ledere)[1].

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet kommunalt ansatte socialrådgiveres løn- og ansættelsesvilkår**

DS' vigtigste krav har ved alle overenskomstforhandlingerne været forbedringer af løn- og pensionsvilkår.

Op igennem 10'erne stillede DS desuden flere gange krav om ligeløn. Kravene blev bl.a. stillet på baggrund af lønkommissionens rapport fra 2010, som blandt andet konkluderede at socialrådgivere og andre mellemlange videregående uddannelser med mange kvindelige ansatte indenfor omsorgsområdet aflønnes lavere end grupper med tilsvarende uddannelsesniveau indenfor det tekniske område og som har en overvægt af mænd[2]. Kravene blev fremsat enten direkte over for KL eller fremført til Forhandlingsfællesskabets generelle krav i overensstemmelse med de centrale parters aftale om, hvilke krav der forhandles med organisationerne og med Forhandlingsfællesskabet (køreplansaftalen).

Derudover har krav om forbedringer af arbejdsmiljøet og styrket kompetenceudvikling også været vigtige.

KL´s toneangivende krav skal ses i lyset af et generelt ønske om at indgå samfundsøkonomiske ansvarlige forlig, opnå smidigere arbejdstidsregler og forenkle overenskomstkomplekset på tværs af overenskomster, så ledernes administration lettes. I det omfang der måtte være organisationsmidler, har KL de seneste runder haft krav om, at de som udgangspunkt anvendes til pensionsforbedringer.

Mere specifikt for det administrative område, har kravene fx omhandlet forenkling af regler for den lokale løndannelse, harmonisering og forenkling af særligt arbejdstidsregler på tværs af overenskomster samt færre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

[1] Kilde: KRL, SIRKA. Opgjort i personer.
[2] Kilde: Lønkommissionens rapport, kapitel 8, s. 356, 3. og 4. tekstafsnit.

| Personalegruppe \| Socialrådgivere basis ansat i KL-området | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | 1) forhøjelse af startlønnen for nyuddannede<br>2) Fastholdelsestillæg erfarne<br>3) Pensionsforhøjelse<br>4) særskilt lønforløb for socialrådgivere med en kandidatgrad<br><br>DS-bemærker, at DS har stillet som generelt krav:<br>Ligeløn mellem kvindefag og mandefag. - Pulje til at afbøde den lønmæssige indplacering i 1969 af de kvindedominerede faggrupper inden for omsorgssektoren med en mellemlang videregående uddannelse. | Lokal Løndannelse: Procedureregler forenkles, årlige forhandlinger bortfalder, forhandlingsret for ledere moderniseres. Udmøntningsgaranti og gns.løns.garanti bortfalder<br><br>Forenkling af overenskomster og aftaler<br><br>Arbedstidsbestemmelser smidiggøres. Ændret normperiode og overtidsbestemmelser m.v.<br><br>Plustid fra ansættelsestidspunktet<br><br>Hvis midler, så pensionsforbedringer | 1) Grundløn 31+2.000 kroner hæves til grundløn 32<br>2) Grundløn 41+3.900 og 46 +12.700 hæves med 2.000 årligt til hhv. 41+5.900 og 46 +14.700 | 1) Pensionsbidraget for grundløn 31+2.000, 34, 37 og 41+3.900 hæves med 0,30 % fra 15,0 % til 15,30 % | | Forskudttid/holddriftsaftalen : Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler med 0,50% (Særydelser forhøjes proportionelt med lønmidlerne) | | På det generelle bord aftales en rekrutteringspule, lavtlønspule og ligelønspulje. DS modtager midler fra ligelønspuljen.<br><br>Puljemidler<br>0,5 % 31,178 mio<br>Ligelønspulje: 2,481 mio |
| 2018 | 1) Højere grundløn<br>2) Højere pensionsprocent<br>3) Socialrådgivere med kandidatgrad på særskilt lønforløb og pensionsprocent svarende til andre akademikere<br><br>DS bemærker, at DS stiller generelt krav om lige løn i mellem kvinder og mænd | Den Kommunale Kompetencefond videreføres<br><br>Smidige og enkle arbejdstidsregler herunder overtidsbestemmelser<br><br>Plustid kan aftales ml. leder og medarbejder<br><br>Forhandlingsret og procedurer moderniseres og obligatoriske tillæg i Lokal løndannelse reduceres<br><br>Hvis midler, så pensionsforbedringer<br><br>Forenkling af overenskomster og aftaler | Ingen lønforbedringer | 1) Pensionsbidraget for grundløn 31+2.000, 34, 37 og 41+3.900 hæves med 0,30 % fra 14,70 % til 15,00 %<br>2) Pensionsbidraget for grundløn 46+12.700 forhøjes med 0,30% fra 18,00 % til 18,30 %<br>3) NYT Særligt pensionsbidrag til kandidater i soc.arb. på 18,63 %, svarende til andre akademikere [gælder ansættelser pr. 1.4.2019 eller senere. Allerede ansatte løftes efter lokal forhandling] | | 1) Bortfald af varslingstillæg for overarbejde<br>2) Bortfald af søgnehelligdagsreglen for timelønnede<br>3) Særydelser forhøjes proportionelt med lønmidlerne | Redigering af arbejdstidsbestemmelserne jf. projekt om enkle og smidige arbejdstidsregler | På det generelle bord aftales en rekrutteringspule, lavtlønspule og ligelønspulje. DS modtager midler fra ligelønspuljen.<br><br>Puljemidler<br>0,35 % (18,538 mio)<br>Pulje til særlige formål (ligelønspuljen) (1,495 mio)<br>Bortfald af varslingstillæg mv. (0,282 mio) |
| 2015 | 1) Højere grundløn<br>2) Højere pension<br>3) Tillæg til erfarne socialrådgivere<br>4) Socialrådgivere med kandidatgrad på særskilt lønforløb og pensionsprocent svarende til andre akademikere | Smidige og enkle arbejdstidsregler herunder overtidsbestemmelser<br><br>Forenkling af overenskomster og aftaler<br><br>Forhandlingsret og procedurer moderniseres og obligatoriske tillæg i Lokal løndannelse reduceres<br><br>Pension - Nedsættelse af karensperiode og forhøjelse af ATP<br><br>Supplerende seniordage tilpasses tilbagetrækningsreformen<br><br>Plustid kan aftales ml. leder og medarbejder<br><br>Hvis midler, så pensionsforbedringer | Ingen lønforbedringer | 1) ATP-bidraget forhøjes fra F-sats til A-sats<br>2) Pensionsbidraget for grundløn 31+2.000, 34 og 37 forhøjes med 0,33% fra 14,37 til 14,70 %<br>3) Pensionsbidraget for grundløn 41+3.900 forhøjes med 0,20 % fra 14,50 til 14,70 % | | Særydelser forhøjes proportionelt med lønmidlerne | Der aftales et arbejdstidsprojekt med henblik på mere enkle og smidige arbejdstidsregler | Puljemidler:<br>0,4 % (17,175 mio)<br>Gruppeliv (0,098 mio)<br>I alt: 17,273 mio |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2013 | 1) Højere grundløn<br>2) Højere pension<br>3) Der skal lokalt arbejdes forpligtende med kønsmæssige lønforskelle med henblik på forebyggelse og genopretning af lokalt aftalte kønsspecifikke skævheder, herunder også en bedre sikring af kønsopdelte lønstatistikker | Forenkling af overenskomster og aftaler<br><br>Forhandlingsret og procedurer moderniseres og obligatoriske tillæg i Lokal løndannelse reduceres<br><br>Smidige og enkle arbejdstidsregler herunder overtidsbestemmelser<br><br>Plustid kan aftale ml. leder og medarbejder<br><br>Pension - Nedsættelse af karensperiode og forhøjelse af ATP.<br><br>Fritvalg ml. pension og løn<br><br>Supplerende seniordage tilpasses tilbagetrækningsreformen | Ingen lønforbedringer | 1) Pensionsbidraget for grundløn 31+2.000, 34 og 37 forhøjes med 0,27% fra 14,1 % til 14,37 %<br>2) ATP-satsen forhøjes fra E-sats til F-sats | | Særydelser forhøjes proportionelt med lønmidlerne | | Puljemidler:<br>0,25% (9,413 mio.)<br>ATP-provenue mm. (2,066mio)<br>I alt: 9.413 |
| 2011 | 1) Højere grundløn<br>2) Forhøjelse af pensionsbidraget | Forhandlingsret og procedurer moderniseres og obligatoriske tillæg i Lokal løndannelse reduceres<br><br>Forenkling af overenskomster og aftaler<br><br>Plustid kan aftale ml. leder og medarbejder<br><br>Smidige og enkle arbejdstidsregler herunder overtidsbestemmelser<br><br>Frit valg ml. løn og pension<br><br>Ændring af opsigelsesbestemmelsen | Pr. 1. januar 2012:<br>Grundløn 31 hæves med 2.000 kr. til grl. 31 + 2.000 kr | ATP-satsen forhøjes fra sats C til sats E | 1) Praktikvejledertillæg udvides til nu også at omfatte grundløn 37<br>2) Der skal indgås lokale aftaler om funktionstillæg for UU-vejledere på grundløn 31+2.000<br>3) Der skal indgås lokale aftaler om k-tillæg for jobkonsulenter m.fl. ved relevant erfaring | Særydelser forhøjes proportionelt med lønmidlerne | | DS bemærkning: DS stillede krav om ligeløn og udvidelse af den løndækkede barselsperiode øremærket til mænd. [Kravet fundet i socialrådgiveren nummer 15/2010]<br><br>Puljemidler<br>0,3 % organisationsmidler<br>ATP-provenu |
| 2008 | 1)fri indplacering ppå overenskomstens grundlønninger(afskaffelse af særlige grundlønninger til mellemleder, leder og specialister)<br>2) Forbedringer i den lokale løndannelse<br>3) Forhøjelse af pensionsbidraget<br>4) Forhøjelse af ATP-satsen | Centralt afsættes midler til lokal løndannelse<br><br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse<br><br>Forenkling af overenskomster og aftaler<br><br>Smidige og enkle arbejdstidsregler herunder overtidsbestemmelser<br><br>Sammenskrivning af KBH-overenskomst m. KL-overenskomsten<br><br>Forhøjelse af ATP | 1) Grundlønningerne ændres pr. 1.4.2009 på følgende måde:<br>Grundløn 29 hæves til 31,<br>Grundløn 34 NY<br>Grundløn 35 hæves til 37,<br>Grundløn 40 hæves til 41 + 3.900<br>Grundløn 46 hæves til til 46 + 12.700<br><br>Pr. 1.4.2009 ændres stillingsgrupperne så der ikke længere er et specialistbegreb og der etableres særskilte grundlønninger for ledere 42 + 3.900 eller 47 + 7.700 kr. | 1) Pensionsbidraget forhøjes:<br>Grundløn 31,34 og 37 fra 13,1/13,6 % til 14,1 %<br>Grundløn 41 + 3.900 fra 13,6 % til 14,5 %<br>2) ATP-bidraget på D-satsen forhøjes fra 1. januar 2009 og D-satsen forhøjes til C-sats pr. 1. januar 2010 | Praktikvejledertillægget udvides til nu også at omfatte grundløn 34 | Særydelser forhøjes proportionelt med lønmidlerne | 1) ret til seniordage op til 5 om året<br>2) der indføres plustid<br>3) Der afsættes 1,25 % af lønsummen til lokal løndannelse med udmøntningsgaranti<br>4) Barns anden sygedag<br>5) Ny bestemmelse om kompetenceudvikling/udviklingsplan for socialrådgivere | Grundlæggende ændring af lønindplaceringen, så centralt aftalte bindinger fjernes<br><br>Puljemidler:<br>4,5 % inkl. midler til lokal løndannelse (61,167 mio)<br>DS får penge fra skævdelingspuljen (25 mio) |
| 2005 | 1)Højere grundløn<br>2) højere pension<br>3) Ny Løn og forlodsfinanciering<br><br>[Krav fundet via hovedbestyrelsens evaluering af forløbet + urafstemningsmaterialet] | Centralt afsættes midler til lokal løndannelse<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse<br>Forenkling af overenskomster og aftaler<br>Hvis midler så pensionsforbederinger, primært mini-pensionsordningen samt nedsættelse af karensbestemmelser<br><br>Arbejdstid - arbejdstidsnorm, arbejdstidens fordeling ved lokal forhandling ophæves | 1) KTO-forliget forhøjede grundlønningerne med 1 trin fra 1.4.2005, så<br>grundløn 27 forhøjes til 28<br>grundløn 33 til 34<br>Derudover aftalt yderligere et løntrin pr. 1.4.2006, så:<br>Grundløn 28 forhøjes til 29<br>Grundløn 34 for specialister forhøjes til 35 | 1) Pensionsbidraget grundløn 28/29 forhøjes fra 12,83 % til 13,1 %,<br>grundløn 34 og 40 fra 13, 1 % til 13,6% og<br>grundløn 46 fra 16,8 % til 17,3 %<br>2) ATP-bidraget forhøjes med 242 kr. pr. år. (fra B-sats til D-sats) | | Særydelser forhøjes proportionelt med lønmidlerne | Der afsættes 2,5 % af lønsummen til lokal løndannelse med udmøntningsgaranti<br><br>Ny løn og forlodsfinanciering overgik fra at være et KTO-emne til et specielt emne - Koalitionen | DS-bemærkning:<br>Siden OK02 er socialrådgiveruddannelsen forlænget med et halvt år og er nu 3,5 år. Der aftales ikke en ny lønbestemmelse som følge her af.<br><br>Puljemidler:<br>1,10 % ud over forlodsfinancieringen |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2002 | 1) Højere grundløn<br>2) Forenkling af grundlønsbestemmelserne med fri indplaceringsmulighed på grundløn 24, 28 33 eller 39<br>3) Sikkerhed for lønudvikling ud over grundlønnen<br>4) Flere obligatoriske tillæg<br>6) ophævelse af grundløns-begrænsningen (trin 24) på obligatoriske tillæg<br>7) Forhøjelse af pensionsbidraget | Krav ikke fundet | 1) Grundløn 24 forhøjes til 27 uden gennemslag<br>2) Grundløn 28 udgår - nuværende ansatte beholder som personlig ordning<br>4)Grundløn 44 forhøjes til 45 uden gennemslag | 1) Pensionsbidraget på grundløn 33 og 39 forhøjes fra 12,83 % til 13,1 %<br>2) pensionsbidraget for grundløn 44 **udenfor** det administrative område forhøjes fra 12,83 % til 14,3 %<br>3) pensionsbidraget for grundløn 44 indenfor det administrative forhøjes fra 13,48 % til 16,80 %<br>4) Alle pensionsbidrag nettoficeres pr. 1.4.2002<br>5) ATP-satsen for **tjenestemænd** forhøjes fra sats B til sats A | Størstedelen af de obligatoriske F- og K-tillæg udgår | Særydelser forhøjes proportionelt med lønmidlerne<br>1) Frihed ved fast aften- og nattjeneste forhøjes fra 2 timer til 3 timer for hver fulde 37 timers tjeneste i aften og nattjeneste | | Overenskomsten dækker KL, ARF, Københavns kommune og Frederiksberg kommune. Kun resultatet for KL er taget med.<br><br>Puljemidler I alt: 21,128 mio. |
| 1999 | 1) Forbedring af grundlønnen<br>2) Den lukkede gruppe overføres til Ny Løn (grundlønsforløb 25,27 og 30 - personlige ordninger)<br>3) Der indføres flere obligatoriske f- og k-tillæg<br>4) Grundlønsbegrænsningen på obligatoriske tillæg fjernes<br>5) Forbedrede pensionsvilkår<br>6) forbedringer på aftalen om Nye lønformer | Krav ikke fundet | 1) Den lukkede gruppe (ansatte på løntrin 25, 27 og 30 i det hidtidige basislønforløb som personlig ordning) overføres til Ny Løn med grundløn 24 +1 løntrin som personlig ordning til ansatte på løntrin 27 og 30<br><br>Grundløn 44 omfattes af overenskomsten, forhandlingsretten udøves i fællesskab med HK/K | 1) Pensionsbidraget forhøjes fra 12,0 % til 12,3 % på alle områder<br>2) Centralt aftalte tillæg gøres pensionsgivende | | | | Puljemidler:<br>FTF-pulje: 5,630<br>Pensionspulje: 1,712 mio<br>I alt: 7,342 mio |
| 1997 | 1) Højere grundløn<br>2) Indførelse af kval.tillæg<br>3) Indførelse af funktionstillæg<br>4) Pulje til forsøg med nye lønformer<br>5) Pulje til særlig socialrådgiveraflønning i storbyer<br>6) Praktikvejlederløn<br><br>De specielle krav er fundet i Socialrådgiveren nr. 26/96. Kravene er vedtaget på Rep.96 | Krav ikke fundet | 1)Overgår til Ny Løn pr. 1.4.1998<br>Hidtidigt lønforløb trin 20, 21, 23, 25, 27 og 30 afløses af ny grundløn **24**.<br>Ansatte på 20, 21 og 23 rykkes til 24<br>Ansatte på 25, 27 og 30 = lukket gruppe, fortsætter i hidtidigt løntrinsforløb<br>Hidtidigt lønforløb K19 trin 27-29-31 afløses af grundløn **28**<br>Hidtidigt lønforløb 29, 31, 33 og 36 afløses af grundløn **33**. Ansatte på 29 og 31 rykkes til grundløn 33<br>Hidtidigt lønforløb 32, 34, 36 og 38 afløses af grundløn **33**. Ansatte på 32 rykkes til 33<br>Hidtidigt lønforløb 38, 40 og 42 afløses af grundløn **39**. Ansatte på 38 rykkes til 39<br>Ansatte med højere grundløn end 39 henføres til trin 44 i kontor- og edb-overenskomsten.<br>Trin 28, 33 og 39 er til ledere, mellemledere og specialister<br>2)**Alle** ud over den lukkede gruppe (trin 25, 27 og 30 i det hidtidige lønforløb) får 1 løntrin ud over den nye sammensætning af lønnen | | 1) Det obligatoriske miljøtillæg afskaffes og overgår til at være et funktionstillæg<br>2) Det obligatoriske Hjemme-hos-tillæg nedsættes fra 13.500 til 11.700 årligt 1984-niveau og overgår til at være et funktionstillæg | | 1) Socialrådgivere på trin 25, 27 og 30 i det hidtidige lønforløb, bevarer dette lønforløb som personlig ordning | Puljemidler:<br>Restbeløb O.95: 0,041 mio.<br>ATP-pulje: 1,104 mio.<br>Hovedorganisationspulje 11,234 mio. |
| 1995 | 1) Forbedret grundløn<br>DS-bemærker, at grundlønnen modsvarer ikke de opgaver og den faglige kompetence, der forventes af socialrådgiverne, ligesom der er eksempler på, sammenlignelige faggrupper har et betydeligt bedre grundlønsforløb.<br>Først og fremmest skal skalatrin 29 tilføjes<br><br>2) Anvendelsesområdet for løntillæg skal udvides.<br>Der er brug for flere muligheder for tillæg i de lokale forhandlinger<br><br>De specielle krav er fundet i Socialrådgiveren nr. 26/94 og vedtaget på Rep. 94 | Krav ikke fundet | 1) Socialrådgiverne omklassificeres fra skalatrin 20, 21, 22(1-årig), 23(1-årig), 25, 27, 28<br>**til** 20, 21, 23, 25, 27, 30 pr.1. oktober 95<br>2) Socialrådgivere i K19 stillinger skalatrin (25, 26, 27, 28 og 29) tillægges 2.200 kroner.<br>Tillægget bortfalder 1. oktober 1995 og lønrammen ændres til skalatrin 27, 29, 31 | | 1) Nye stillinger indenfor distriktspsykiatrien (KL) kan ydes et tillæg på mellem 8.600 og 14.799 årligt (1.10.84-niveau) | | 1) Overenskomstens arbejdstidsbestemmelser kan fraviges ved lokal aftale. Der kan aftales andre/højere satser end de, der er anført i overenskomsten/aftalen om arbejde i forskudttid m.v. | Socialformidlerne udgår af kontor- og edb-overenskomsten og sammenskrives pr. 1.4.1995 med overenskomsten/aftalen for socialrådgivere (Kl-området)<br>Puljemidler:<br>FTF-K-puljen 10,3 mio.<br>FTF_K's bufferpulje 1,955 mio.<br>I alt: 12,306 mio. |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1993 | 1) Højere grundløn er hovedkravet (slutløn på trin 29)<br>Samme løn som sammenlignelige fag<br>2) Anvendelsesområdet for tillæg udvides<br><br>De specielle krav er fundet i Socialrådgiverene nr 27/92 og vedtaget på Rep. 94 | Krav ikke fundet | 1) Omklassificering fra 20, 21, 22, 23, 25, 26 og 28<br>**til** 20, 21, 22 (1-årig), 23 (1-årig), 25, 27 og 28 pr. 1.oktober 93<br>2) **fuldmægtige** omklassificeres fra 28, 30, 32 og 35<br>**til** 29, 31, 33 og 36 pr. 1. april 94<br>eller fra 31, 33, 35 og 37<br>**til** 32, 34, 36 og 38 pr. 1.april 94<br>3) **ekspeditionssekretærer** løntrin 36, 38, 40 og 42 omklassificeres<br>**til** 38, 40 og 42 pr. 1. april 94 | | 1) Hjemme-hos socialrådgivere ydes et tillæg på 13.500 årligt (1.10.84-niveau). Tillægget kompenserer for forskudttidstillæg på hverdage og for manglende arbejdstidsregler<br>1) Tillæg for manglende varsel af overarbejde ud over 1 time hæves til 18,91 (1.4.93) og til 19,06 (1.4.94) pr. gang | | Lokallønsordningen udbygges med 0,1% pr. 1.april 93 og 0,1 % pr. 1. april 94 | |
| 1991 | 1) Mulighed for kvalifikationstillæg<br>2) Forbedret grundløn<br><br>Kravene er fundet i Socialrådgiveren 1/91 og er vedtaget på Rep 90 | Krav ikke fundet | 1) Omklassificering af K28 stillinger (35/41) løntrin 35, 37, 39 o g 41<br>**til** K29 (36/42) løntrin 36, 38, 40 og 42<br>2) omklassificering af stillinger i K25 (30/36) løntrin 30, 32 ,34 og 36<br>**til** skalatrin 31, 33, 35, 37<br>3) Omklassificering af fuldmægtige K23 (27/35) løntrin 27, 29, 32, 35<br>**til** 28, 30, 32, 35<br>4) Særligt ikke-pensionsgivende tillæg til K19 stillinger løntrin 25, 26, 27, 28 og 29 (25/29) på 2.200 kroner årligt grundbeløb 1.10.84<br>5) Basislønrammen ændres fra 19, 21, 22, 25, 26, 28<br>**til** 20, 21, 22 (1-årig), 23 (1-årig), 25, 26, 28 | | 1) Der indføres mulighed for et tillæg til socialrådgivere der er ansat med særlige opgaver i distriktspsykiatrien (pulje afsat)<br>2) Der indføres familiebehandlings-tillæg på 8.225 årligt grundbeløb (1.4.83-niveau) - højere tillæg kræver KL's godkendelse | | | Puljemidler 0,15 % |
| 1989 | 1) Forbedret grundløn<br>2) Der afsættes midler til individuelle omklassificeringer<br>3) Der rejses krav om udvidelse af lønparagrafferne således, at socialrådgivere kan aflønnes K20 eller K23, når særlige funktioner eller arbejdsopgaver gør det naturligt<br><br>Kravene fundet i Socialrådgiveren 26/88. Vedtaget på Rep. 88 | Krav ikke fundet | 1) K18 stillinger løntrin 24, 25, 26, 27 og 28, - bortset fra de personlige K18-stillinger fra OK81 omklassificeres<br>**til** K19 løntrin 25, 26, 27, 28 og 29<br>2) Stillingerne i K23 ændres fra løntrin 27, 29, 31 og 34<br>**til** 27, 29, 32 og 35<br>3) Basislønrammen ændres fra 19, 20, 22, 24, 26, 27<br>**til** 19, 20, 22, 24, 26 og 28 (1.4.89) og<br>**til** 19, 21,22, 24, 26 og 28 (1.4.1990)<br>4) 225 K18 stillinger fra OK81 bortfalder og overføres til aflønning efter den nye **basislønramme** (1.4.89)<br>5) Der afsættes en pulje til omklassificering af ikke-administrative ledere/mellemledere | | | | | |
| 1987 | 1) Lønramme 18 til alle i 14/17<br>2) Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for socialrådgivere ansat i §68 bofællesskaber<br>3) Der afsættes midler til individuelle omklassificeringer | Krav ikke fundet | 1) Basislønnen ændres fra K14/17 løntrin 19, 20, 21 (1-årig), 22 og 23, 24, 25 og 26<br>**til** 19, 20, 22, 24 og 26 (1.4.87) og<br>**til** 19, 20, 22, 24, 26 og 27 (1.4.88)<br>2) Der er **mulighed** for lokal forhandling af nyoprettelse af stillinger i<br>K18 løntrin (24/28)<br>som fuldmægtig i K23 (27/34) eller i K25(30/36) og<br>ekspeditionssekretær i K28 (35/41) | | 1) Tillægget for manglende varsel af overarbejde udover 1 timer hæves til 18,00 kroner pr. gang (1.4.88) | | | [Kravene er fundet i Socialrådgiveren 1/87 og vedtaget på Rep. 86 - uprioriteret.] |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1985 | 1) Lønramme 18 til alle i 14/17<br>2) Vikaransættelser ud over 1 måned medfører månedsløn fra ansættelsesdagen og pensionsordning<br><br>Kravene er fundet i Socialrådgiveren 6/85 og vedtaget på Rep. 84 | Krav ikke fundet | 1) Ucændret lønindplacering i K14/17<br>Basislønnen ændres så man overgår fra K14 (19/23) til K17 (22/26) efter 4 års forløb<br>*(indtil 1.4.86 efter 5 års forløb)* | | | | | DS bemærkning: Udover de fremsatte krav, var et stort ønske om 35 timers arbejdsuge med fuld løn- og personalekompensation<br><br>[Der var sideløbende forhandlinger på det private område. Forhandlingerne på begge områder brød sammen i marts 85 med et efterfølgende regeringsindgreb.] |
| 1983 | 1) Socialrådgivere i LR 14/17 oprykkes til LR18a<br>2) Socialrådgiveruddannet personale i normerede fuldmægtig stillinger aflønnes i LR 23 skalatrinnene 27/34<br>3) Socialrådgiveruddannet personale i normerede eksp.sekr. stillinger aflønnes i K28 skalatrinnene 35-41<br>4) Socialråpdgiveruddannet personale, der er beskæftiget indefor et område hvor de er eneansvarlige og ikke står under ledelse af andre sicialrådgivere, ydes et "enetillæg"<br>5) Socialrådgiveruddannet personale ansat som familieplejekonsulenter aflønnes med K21 med et tillæg på 10.970 årligt grundbeløb. Skalatrinnene 26-32<br>6) 100% overtidsbetaling<br><br>Kravene er fundet i Socialrådgiveren 4/83 og vedtaget på Rep. 82 | Krav ikke fundet | 1) Socialrådgivere overgår til lønramme K17 løntrin 22, 23, 24, 25 og 26 efter 5 års ansættelse i K14 (19/23) pr. 1. april 1983. Tidligere efter 6 års ansættelse i K14<br>2) K14 ændres fra løntrin 19, 20, 21, 22 og 23<br>**til** 19, 20, 21 (1-årig), 22 og 23.<br>Allerede ansatte på trin 22-23-24 og 25 tillægges 1 års lønanciennitet | | Tillægget for manglende varsel af overarbejde hæves fra 9,90 til 10,70 pr. gang | | | |
| 1981 | 1) Forbedret lønrammeforløb LR 17/22<br>2) Ulemepetillæg klientopsøgende arbejde kr. 10.800<br>3) Enetillæg til alle socialrådgivere, der sidder alene<br>4) Forbedrede overarbejdsregler<br><br>Forslag til kravene er fundet i Socialrådgiveren forud for et ekstraordinært Rep.møde i oktober 1981. | Krav ikke fundet | 1)Ucændret lønindplacering K14/17 (løntrin 19/26)<br>2) Der etableres mulighed for omklassificering til K18 (løntrin 24/28) til ikrafttræden pr. 1.januar 1982 og 1. januar 1983 efter konkrete forhandlinger<br>3) pr. 1.3.1982 løftes et antal socialrådgivere til K18 som personlig ordning | Der etableres pensionsordning i PKA for fastansatte. (Hidtil i KP = Kommunernes pension) (8 + 4 %) | 1) Der indføres et tillæg for manglende varsel af overarbejde på 9,90 kroner pr. gang.<br>2) Der indføres forskudttidsbettaling jf. gældene regler<br>3) Der indføres 3 timers frihed for hver fulde 40 timers tjeneste i aften- og nattjeneste, hvorved forstås tjeneste, der påbegyndes kl. 14 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17. | | 1) Ferietillægget forhøjes fra 1% til 1½%<br>2) Alle får et engangsvederlag på 750 kroner<br>3) Der indføres bestemmelse om, at tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd der oppebærer egenpension ikke er omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser | Konflikt i 154 dage. (Kilde: "154 dage - Socialrådgiverkonflikten")<br><br>Får nu egen overenskomst, der ikke henviser til HK's kontoroverenkomst |
| 1979 | 1) 35 timers arbejdsuge<br>2) Forbedret lønrammeforløb<br>3) Ulempetillæg på 1200 kroner mdl<br>4) Forhøjelse/indførelse af enetillæg<br>5) Forhøjet overarbejdsbetaling | Krav ikke fundet | Ingen ændringer | 1) Der skal etableres pensionsordning i PKA for fastansatte socialrådgivere straks fra ansættelsen. | | 1) Socialrådgiverne omfattes af ret til forskudttidsbetaling | | Endnu en forlængelsesoverenskomst DS's første overenskomst og tjenestemandsaftale uden henvisning til HK's kontoroverenkomst |
| 1977 | 1) Et ændret lønrammeforløb, f.eks. 14/17/22 eller 16/23<br>2) et rent ulempetillæg<br>3) indplacering af ledende socialrådgivere og særlige grupper i en højere lønramme<br><br>Omtale af kravene er fundet i Socialrådgiveren nr. 8, 1978 | Krav ikke fundet | Ingen ændringer | | | | | DS bemærkning:<br>1) Nye regeringsindgreb, hvor en del af dyrtidsportionerne indefryses<br>2) Rådighedstillægget skal forsøges forhandlet lokalt. Dette skal dog tages op igen ved forhandlingerne i 1979 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1975 | 1)Forhøjelse af rådighedstillægget<br>2) Rådighedstillægget skal alene dække ulempen ved forskudt arbejdstid og der skal være mulighed for betaling for beordret overarbejde<br><br>Krav omtalt i Socialrådgiveren nr. 7a, 1975 | Bortfald af krav om tjenestemandsansættelse<br><br>Krav omtalt i Socialrådgiveren nr. 7a, 1975 | Ingen ændringer | | Rådighedstillægget i FKKA hæves fra 600++ til 675++ | | 1) Der er i indgrebet afsat en pulje på 1,75% som kunne fordeles "afbalanceret" af et paritetisk nævn indenfor en meget snæver ramme: a) en stedtillægsrevision, b) Forbedring af ulempeydelser | Forlængelsesoverenskomst<br><br>Finansministeriet, lønnings- og pensionsdepartementet opsagde 20. november 1974 gældende dyrtidsreguleringsordninger med virkning fra 1.4.1975 |
| 1973 | 1) Dansk Socialrådgiverforening skal erhverve og bevare forhandlingsretten for alle uddannede socialrådgivere<br>2) Grundlønnen skal forlænges til automatisk 14-17-22<br>3) Der skal oprettes avancements-stillinger og disse opnormeres på grundlag af stillingens særlige indhold.<br><br>Kravene omtales i artikel i Socialrådigveren 1973 | Krav ikke fundet | 1) Lønnen stiger med 1,5% i 1973 og igen i 1974<br>- en følge af et mæglingsforslag - og gældende hele arbejdsmarkedet<br><br>2) Alle offentligt ansatte får et ureguleret tillæg på 900 kroner om året | | | | 1) Arbejdstiden nedsættes til 40 timer ugl.<br>2) en række rådighedstillæg fastfryses på det nuværende niveau med henblik på i videst muligt omfang at erstatte disse tilllæg med godtgørelse for merarbejde eger de almindeligt gældende regler<br>3) Indefrysning af dyrtidsportioner fortsætter<br>4) Frem mod næste overenskomstforhandling skal parterne deltage i overvejelser om en generel dyrtidsregulering for de samlede arbejdsmarked kombineret med andre reguleringer,d er kan sikre en jævnføring af lønudviklingen på det | Overenskomsten er indgået på baggrund af et mæglingsforslag af 15. marts 1973. |
| 1971 | 1) Deltidsansatte skal også have rådighedstillæg<br>2) Der skal være mulighed for avancementstillinger<br><br>Kravene omtales i artikel i Socialrådgiveren 1969 | Krav ikke fundet | 1) Der kan også ydes rådighedstillæg til deltidsansatte<br>2) Der er mulighed for avancementsstillinger i K18 løntrin 24, 25, 26, 27 og 28 ved lokal forhandling<br>3) yderligere avancement skal ske til de af tilsynsmyndigheden godkendte stillinger som fuldmægtig eller ekspeditionssekretær | | | | | |
| 1969 | Krav ikke fundet | Krav ikke fundet | ) Socialrådgiverne indplaceres i lønramme 14 (19, 20, 21, 22 og 23) og overgår efter 6 års ansættelse til lønramme 17 (22, 23, 24, 25 og 26)<br>2) Der aftales et rådighedstilllæg på 600++ for socialrådgivere med klientopsøgende arbejde<br>Kilde: artikel i Socialrådgiveren om tjenestemandsreformen | | | | | 1) Indplaceringsforhandlinger ovenpå Tjenestemandsreformen fra 1969<br>2) HK var part i forhandlingerne og der blev lagt vægt på, at benytte de lønrammer der er kendt og anvendt i kommunernes forvaltninger.<br>3) Det blev besluttet at søge gennemført oprykning til K18 pr. 1.4.1971<br>Kilde: artikel i Socialrådgiveren om tjenestemandsreformen |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for social- og sundhedsassistenter i kommunerne

16. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for social- og sundhedsassistenter, som er gennemført af henholdsvis FOA og KL og dækker perioden fra 1975-2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kortlægningen er afgrænset til social- og sundhedsassistenter som fra 1991 er en del af overenskomsten for social- og sundhedspersonale, der blandt andet også dækker social- og sundhedshjælpere, elever, ikke-uddannet personale samt de tidligere uddannelsesretninger. Fra 1975-1991 tages der i kortlægningen udgangspunkt i overenskomsten for plejehjemsassistenter, da social- og sundhedsassistenterne indplaceres på samme lønniveau som plejehjemsassistenterne, der har en 2 år og 3 måneder lang uddannelse.

Til brug for kortlægningen er følgende kilder anvendt:

- Kravsbreve sendt forud for overenskomstforhandlingerne
- Forhandlingsprotokollater
- Fælles forhandlingsreferater skrevet af parterne
- Overenskomster

I forhold til beskrivelsen af (toneangivne) krav fra de forhandlingsberettigede organisationer, er der her taget udgangspunkt i fremsendte krav. Der er generelt ikke mange kilder vedrørende krav. De skrevne kilder, der kan findes, giver ikke grundlag for en meningsfuld fremhævelse af visse krav som toneangivende i de enkelte overenskomstforhandlinger. Den generelle fremhævelse af visse krav i de enkelte overenskomstår, som fremgår af denne præsentation, hviler på parternes aktuelle udlægning.

I forhold til beskrivelsen af forhandlingsresultater er anvendt forhandlingsprotokoller, overenskomster samt arbejdstidsaftaler som kildemateriale. I de tidligste år er der alene anvendt overenskomster. Der er ikke fundet dokumentation for OK79 og OK83. For resten af perioden er anvendt overenskomster og i stigende grad også forhandlingsprotokoller.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Skemaet er opbygget så ændringerne læses ved at se historikken nedefra, og ændringerne er beskrevet kort i de enkelte celler.

Skemaet viser forhandlingshistorikken fra 1975 til 2021. De første to kolonner viser parternes toneangivende krav.

Kolonnen ”grundløn/basisløn” opfattes i denne gennemgang som start-indplacering for en nyuddannet social- og sundhedsassistent.

Kolonnen ”centralt aftalte tillæg” viser kvalifikationsløn som følge af anciennitet og visse centralt aftalte funktionstillæg.

Kolonnen ”pensionsvilkår” omfatter pension generelt, dvs. pension af alle pensionsgivende løndele, herunder særydelser og frit-valg.

Kolonnen ”særydelser” viser honorering for arbejde på særlige tidspunkter og betaling for inddraget frihed.

Kolonnen ”øvrige løn- og ansættelsesvilkår” viser andre relevante ændringer i løn- og ansættelsesvilkårene.

**3. Karakteristika for social- og sundhedsassistenters kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.**

Social- og sundhedsassistenter har en erhvervsuddannelse på 3 år og 10 mdr. Efter uddannelsen opnås autorisation (fra 2008).

Social- og sundhedsassistenter er typisk ansat ved institutioner for ældre eller personer med handicap eller i hjemmeplejen i kommuner.

Social- og sundhedsassistenters arbejde er dermed kendetegnet ved primært at være på døgndækkede arbejdspladser. Det betyder, at opgaver udføres hele året og på alle tider af døgnet. Social- og sundhedsassistenter er omfattet af arbejdstidsaftale for kommunale døgnområder (79.01).
Lønnen består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn, jf. aftale om lokal løndannelse. Dertil pension, særlig feriegodtgørelse og honorering, jf. døgnarbejdstidsaftale. Denne honorering udgør en relativ stor andel af lønnen for social- og sundhedsassistenter.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

OK02: ARF og kommunerne forhandler selvstændigt arbejdstidsaftalerne.

OK08: Før overenskomstforhandlingerne i 2008 var der tradition for samforhandling på arbejdsgiversiden. Lønforløbet var stort set ens, med mindre afvigelser i forhold til arbejdstidsregler og tillæg for særlige funktioner. Fra og med OK08 har kommunerne forhandlet overenskomsten selvstændigt.

April 1998: Overgang til Ny Løn, hvor et lønforløb med 6 anciennitetsbestemte stigninger over i alt 12 år ændres til et kortere lønforløb med 2 anciennitetsbestemte stigninger over i alt 10 år, dertil mulighed for lokale tillæg.

OK91: Frem til OK91 tages der i kortlægningen udgangspunkt i overenskomst for plejehjemsassistenter. Ved OK91 erstattede de nye erhvervsuddannelser til social- og sundhedsassistent samt social- og sundhedshjælper de hidtidige uddannelser på området, og der aftales en ny fælles overenskomst ”Overenskomst for social- og sundhedspersonale”, hvori stillingskategorien social- og sundhedsassistent nu fremgår.

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for social- og sundhedsassistenter i kommunerne

16. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for social- og sundhedsassistenter, som er gennemført af henholdsvis FOA og KL og dækker perioden fra 1975-2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for social- og sundhedsassistenters samlede løn- og ansættelsesvilkår

I 1975 var grundlønnen for en nyuddannet plejehjemsassistent skalatrin 10 og et lønforløb, hvor man ved 15 års anciennitet var indplaceret på trin 17, dvs. med et trin ekstra hvert andet år. Herudover blev der ydet et pensionsgivende tillæg. Der blev også optjent pension på 12 % (12,5% nettoficeret) af trinløn og tillæg hertil, hvis betingelserne om 3 års erfaring fra det fyldte 18 år og beskæftigelse med mindst 15 timer om ugen, var opfyldt.

I 2021 er grundlønnen for en nyuddannet social- og sundhedsassistent trin 23. Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse skal aflønning ske på trin 27, og efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på trin 31. Pensionsbidraget er på 14,29 %. (hvoraf 1,29 %. er frit valg). Der er ingen karensbestemmelser. Derudover er der honorering for tjeneste på særlige tidspunkter, hvor de lønafhængige aften-, nat- og weekendtillæg på døgnarbejdstidsaftalen er pensionsgivende med hhv. 6 %, 6 % og 2 %.

Lønforløbet for social- og sundhedsassistenter (før 1991 plejehjemsassistenter) er gradvist blevet forandret siden 1975. Der har både været trinstigninger i grundløn/basisløn og i de erfaringsbaserede kvalifikationstrin, herunder gennemløbstiden.

*Vigtige nedslag:*

Ved OK91 blev den nye uddannelse til social- og sundhedsassistenter omfattet af overenskomsten og de blev indplaceret med samme lønforløb som plejehjemsassistenter (vedblev at være ens frem til OK08, hvor sluttrin hæves mest for social- og sundhedsassistenterne).

Ved OK97 blev Ny Løn indført. Det betød bl.a. en afkortning af lønforløb med 2 år. Lønforløbet startede et trin højere (trin 15) og efter 4 år trin 16 og efter 10 år trin 20 (tre trin færre, men to år før). Social- og sundhedsassistenter som ved overgang til Ny Løn ikke opnåede en lønfremgang, blev tillagt et ekstra løntrin som en personlig overgangsordning.

Med rekrutteringspuljen og puljer til særlige formål i OK18 blev det muligt med en større ændring af lønforløbet. Grundlønnen og kvalifikationsløn blev hævet med 1 trin. Der blev ligeledes aftalt en afkortning, således at 3 trin blev opnået efter 4 år i stedet for efter 10 år. Med rekrutteringspuljen i OK21 blev aftalt forhøjelse af lønforløbet med et trin yderligere.

Sammenfattende skete store ændringer i lønforløbet for social- og sundhedsassistenter ved OK97, OK08, OK18 og OK21.

Social- og sundhedsassistenterne har hele perioden haft en pensionsordning, som er blevet gradvist udbygget både i forhold til pensionsprocenten (12,5% til 14,29%) , men også i forhold til at omfatte flere løndele. Ved OK02 blev det eksempelvis aftalt, at funktions- og kvalifikationstillæg fremadrettet er pensionsgivende. Ved OK11 indførtes pension af lønafhængige særydelser (aften, nat) med 2% og ved OK18 blev pension af weekendtillæg indført med 1%. Satserne er løbende udbygget og er med forbedringerne ved OK21 på henholdsvis 6% og 2 %. Ved OK05 blev aftalt en fritvalgsordning på 0,7%, som også siden er udbygget yderligere til de nuværende 1,29%.

Mht. til aftalte resultater for honorering af ulemper i forbindelse med arbejde på særlige tidspunkter findes dokumentation fra OK02 og frem

I 2002 blev aftalt omlægning af særydelser for aften-, nat- og weekendarbejde fra at udgøre et fast kronetillæg til at udgøre en procentdel af timelønnen. I 2015 blev arbejdstidsaftalerne på det døgndækkede område forenklet og ensrettet. Tidspunktet for ulempeydelser om lørdagen blev fremrykket fra kl. 11.00 til kl. 8.00.

I 2008 forhøjedes inddragelse af fridøgn samt øget honorering lørdage. I 2021 forhøjedes tillæg for manglende varsel af over/merarbejde samt indført honorering for inddraget søgnehelligdagsfrihed.

## 2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken

Rekrutteringsudfordringer har ved flere lejlighed indgået i overenskomstforhandlingerne. Det har i 2008, 2018 og 2021 resulteret i særlig prioritering af midler til social- og sundhedspersonalet, primært rettet mod social- og sundhedsassistenterne.

I 2018 blev der forhandlet en rekrutteringspulje på i alt 439,3 millioner kr. svarende til ca. 0,30 % af den samlede lønsum.

## 3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet social- og sundhedsassistenternes løn- og ansættelsesvilkår

KL's toneangivende krav skal ses i lyset af et generelt ønske om at indgå samfundsøkonomiske ansvarlige forlig, opnå smidigere arbejdstidsregler og forenkle overenskomstkomplekset på tværs af overenskomster, så ledernes administration lettes. I det omfang der måtte være organisationsmidler, har KL haft krav om, at de som udgangspunkt anvendes til pensionsforbedringer.

KL's ønske om en mere smidig og enkel arbejdstilrettelæggelse på det døgndækkede område har også flere gange indgået i overenskomstforhandlingerne.

KL har ved OK18 og OK21 stillet krav om at målrette eventuelle lønmidler til rådighed ved forhandlingerne til områder med rekrutteringsmæssige udfordringer.

Fra FOA's side har der alle årene været stillet krav om lønforbedringer for alle ansatte. Kravene har både været forhøjelser af aftalte trin, men også om tilpasninger af Ny Løn, eksempelvis udmøntningsgaranti for tilbageløbsmidler. For FOA har det været vigtigt, at der medfulgte honorering for arbejde på ubekvemme tidspunkter og at værne om fritid. Forhandlingsresultaterne vedr. særydelser skal ses i det lys.

Der har været krav fra både KL og FOA i forhold til at øge pensionsprocenten, men også at gøre ikke-pensionsgivende løndele pensionsgivende, eksempelvis pension af særydelser.

| Personalegruppe \| SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, KL | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Version 16. juni 2022, inkl. KL kommentarer i form af indhold. Og KLs beskrivelse af egne krav | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** | SY puljer |
| 2021 | 1) Højere løn<br>2) Markant flere sikres uddannelse,<br>3) Ret- og pligt til uddannelse for alle FOA's ufaglærte grupper, 4) Ret til efter- og videreuddannelse<br>5) Fremrykning of weekendtillægget<br>6) Forhøjelse of særydelser | 1) Nedsættelse af pensionskarens<br>2) Lokal løndannelse - KL ønsker fortsat at fastholde og styrke frihedsgraderne i den lokale løndannelse og ønsker at regler om årlige forhandlinger bortfalder<br>3) Ændringer til døgnarbejdstidsaftalen: planlægning af den daglige arbejdstid, søgnehelligdage, omlægning af tjenesten og afløsningspersonale | Grundløn trin 23 (**hævet med 1 trin**) | **Pensionsbidrag:**<br>Pension: 14,29% (**hævet 0,11%-point**)<br>[For timelønnede hævet med 0,11%-point + 1,29%-point]<br><br>**Pension af særydelser:**<br>Aften/nattillæg: 6% (**hævet med 1%-point**)<br>Lør, søn/SH: 2% (**hævet med 1%-point**) | K-trin 27 efter 4 år (**hævet med 1 trin**) og<br>K-trin 31 efter 10 år (**hævet med 1 trin**) | Døgnarbejdstidsaftalen (79.01):<br><br>**Forhøjelse af tillæg for manglende varsel af over-/merarbejde**<br>Tillægget for manglende varsel af over- og merarbejde ud over 1 time, forhøjes med 10 kr. fra 27,91 kr. til 37,91 kr.<br><br>**Nyt tillæg for inddraget søgnehelligdagsfrihed**<br>Nyt tillæg for inddraget søgnehelligdagsfrihed med kortere varsel end 14 dage på 450 kr. | | **Midler til rådighed for org.forhandlingen på hele sosu-ovk: 319,1 mio.**<br>Inkl. Organisationsmidler, provenu, Rekrutteringspulje 140 mio., ligelønspulje | 4,97 mio. varsel og inddraget SH for hele sosuoverenskomsten. |
| 2018 | 1) Lønstigninger<br>2) Sikring af lønfremgang ved videreuddannelse<br>Forhøjelse af særydelser 3) Forhøjelse af pension af særydelser 4) Ret og pligt til uddannelse i FOAs overenskomster | 1) Supplerende seniordage tilpasses lovgivning om folkepension (dvs. fra 5 år før folkepensionsalder)<br>2) Seniordage ændres således, at udgangspunktet er udbetaling af seniorbonus med mulighed for i stedet at vælge pension eller frihed. Varigheden af en seniordag fastsættes til 7,4 timer for fuldtidsansatte. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.<br>3) Nedsættelse af pensionskarens<br>4) KL ønsker fortsat at fastholde og styrke frihedsgraderne i den lokale løndannelse. KL ønsker derfor, at Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) og Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21) bortfalder. | Grundløn trin 22 (**hævet med 1 trin**) | **Pensionsbidrag:**<br>Pension: 14,18% (**hævet med 0,29%-point**)<br><br>**Pension af særydelser:**<br>Aften/nattillæg: 5% (**hævet med 1%-point**)<br>Lør, søn/SH: 1% (**NYT: indført med 1%**) | K-trin 26 efter 4 år (**hævet med 4 trin**) og<br>K-trin 30 efter 10 år (**hævet med 1 trin**) | **Honorering af effektiv tjeneste:**<br>Alle dage ml. kl. 23-06 : 35% (**hævet med 2%-point**)<br>Lørdage ml. kl. 8-24: 30% (**hævet med 2%-point**) | | **Midler til rådighed for org.forhandlingen på hele sosu-ovk:**<br>Organisationsmidler: 95,52 mio.<br>Rekrutteringspulje 439,8 mio.<br>Pulje til særlige formål 8,19 mio. (Reduceret ift. SSA pga. rekrutteringspulje) I alt: 543,5 mio.<br>. | pension af SY 24,908 og SY forhøjelser 52,621 |
| **2015** | 1) Lønstigninger<br>2) Sikring af lønfremgang ved videreuddannelse<br>3) Hurtigere anciennitetsstigninger<br>4) Længere anciennietetsforløb<br>5) Højere pension, pension af mere og til flere ex. mindre karens og pension til elever | 1) Forenkling af arbejdstidsreglerne og ensartede rammer Nedsættelse af pensionskarens | | | . **Bofællesskaber, F-tillæg - 8.400 kr. udvides**<br>SSA på §108-institutioner/bofællesskaber for personer med et psykisk og/eller fysisk handicap omfattes af funktionstillæg på 8.400 kr. årligt grundbeløb. | **Forhøjelse af ulempebetaling effektiv tjeneste:**<br>- alle dage 17-23: 30% af timelønnen (**forhøjet med +1 %-point**)<br>- alle dage 23-06: 33 % af timelønnen (**forhøjet +0,5 %-point**)<br>- Lørdagshonorering fra kl. 08<br><br>Bortfald af funktionstillæg for aften/nattjeneste pr. april 2016, særlig overgangsordning aftalt.<br><br>Harmonisering af særlige dage så de er ens for alle tre medarbejdgrupper i kommunerne. | | **Midler til rådighed for org.forhandlingen på hele sosu-ovk:**<br>Organisationsmidler: 95,52 mio. .<br>Større omlægning af døgnarbejdstidsreglerne i forbindelse med harmonisering af de tre store døgnarbejdstidsaftaler på det kommunale ældre- og sundhedsområde (79.01, 79.03 og 64.11). For 79.01 som dækker sosu-området sker harmonisering af særlige dage, forhøjelse af ulempehonorering og udvidelse af weekendperioden. Samlet udgift for hele sosu-overenskomsten 66,242 mio.<br>ikrafttrædelse pr. april 2016 | Døgnarbejdstid 66,242 mio. pulje |
| 2013 | 1) Forhøjelse af løn<br>2) Pension af mere og til flere (ex. Nedsættelse af karens og pension til elever)<br>3) Sikring af lønfremgang ved videreuddannelse<br>4) Ret til uddannelsesaftale | Ønske om færre arbejdstidsaftaler og mere fleksible regler, der er lettere at administrere.<br><br>Mulighed for at den enkelte ansatte kan indgå aftale med sin leder om højere arbejdstid end gnm. 37 timer om ugen<br><br>Penionskarens nedsættes<br><br>Lokal løndannelse styrkes | | **Pensionsbidrag:**<br>13,89% (**hævet med 0,2%-point lagt på frit valg, nu i alt 1,29%**)<br><br>**Pension af særydelser:**<br>Aften/nattillægget: 4% (**hævet med 2%-point**) | | | | **Midler til rådighed for org.forhandlingen på hele sosu-ovk:**<br>Organisationsmidler 0,25%: 67,367 mio. (0,320 overført til tilsynsførende assistenter og værkstedslederne) | Pension af SY 23,553 mio |
| 2011 | Lokal løndannelse,<br>udmøntningsgaranti for tilbageløbsmidler<br>Højere grundløn med fuldt gennemslag for alle grupper<br>Indførelse af flere centralt aftalte tillæg – herunder indførelse af centralt aftalt tillæg for gennemført akademiuddannelse<br>Forhøjelse af pensionssatsen for alle grupper | Mere smidig og dynamisk lokal løndannelse, herunder ønske om indført plustid<br><br>Mere smidig og enkel arbejdstilrettelæggelse, herunder mere ensartede arbejdstidsregler | | **Pensionsbidrag:**<br>13,69% (**forhøjet med 0,26%-point på fritvalg, herefter 1,09%-point**)<br><br>**Pension af særydelser:**<br>Aften/nattillægget: 2% (**NYT!**) | | | Frit valg omlægges og forhøjes med 0,26%. Mulighed for konvertering til seniordage ophører | **Midler til rådighed for org.forhandlingen på hele sosu-ovk:**<br>Organisationsmidler: 82,872 mio. | Pens sy 25,577 mio. kr |
| 2008 | Markante lønforbedringer, højere grundløn med fuldt gennemslag for alle grupper<br>Mandeløn til kvindefag, særlige lønforhøjelser til lavtlønnede kvindefag indenfor pasning, sundhed, pleje og omsorg<br>Pension af alle tillæg<br>Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede | Centralt afsættes nye midler til lokal løndannelse<br><br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse, herunder bl.a.:<br>-bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele,<br>-bortfald af detaljerede procedureregler, garantier mv. (herunder garantier ved stillingsskift)<br>-forenkling af udmøntningsgarantien, og<br>-resultatløn integreres i aftalen om lokal løndannelse<br><br>Der anvendes midler til pensionsforbedringer | Grundløn trin 21 (**hævet med 3 trin**) | **Pensionsbidrag:**<br>Der indføres fritvalgsordning på 0,7% (medarbejdere over 58 kan vælge at holde 2 seniordage)<br>Pensionsordning herefter i alt 13,4% inkl. fritvalg 0,7% | K-trin 22 efter 4 år (**hævet med 3 trin** ) og<br>K-trin 29 efter 10 år (**hævet med 5 trin**) | Inddraget fridøgn forhøjes med 160,35 kr. pr. gang<br>**honorering af effektiv tjeneste:** Lørdage ml. kl. 11-24: 28% (+ 5%) Regulering af lønuafhængige særydelser med 4,5% | 0,7% til Lokal løndannelse<br>KTO/KL-forlig: Helt eller delvist fri også på barns 2. sygedag ATP A sats forhøjes til 90 kr. | **Midler til rådighed for org.forhandlingen på hele sosu-ovk:**<br>Organisationsmidler: XX mio. .<br>Her forhøjes SSA'ernes sluttrin til 2 trin højere end plejehjemsassistenter, den uddannelsesretning fra før SOSU-uddannelsens oprettelse som SSA blev lønindplaceret på niveau med. | 52,9 mio. |
| 2005 | Generelle lønstigninger, der kan sikre reallønnen.<br>Udligning af områdetillæg fortsættes, og tilpasning til nye kommuneopdeling. Ny Løn: faggruppebaserede lønmodeller erstatter ny løn.<br>Forhøjelse af ATP-bidrag Udbygning af minipensionsordning til 12,6%<br>Tryghedsbestemmelser ifb kommunalreform Barsel: fuld løn i hele den forlængede barselsorlovperiode.<br>Ret til efteruddannelse<br>Merarbejdsbestemmelser erstattes med overarbejdsbestemmelser for deltidsansatte | Vi har ikke kravsbrev fra 2005 og tidligere | Grundløn trin 18 (**hævet i alt 2 trin**; 1 trin via løntrinsprojektet + 1 trin yderligere) | Minipension 7,69% udbygges til fuld pension 12,6% .<br>Pensionsordning 12,6% (uændret) | K-trin 19 efter 4 år (**hæves i alt 2 trin;** 1 trin via løntrinsprojektet og 1 trin yderligere) og<br>K-trin 24 efter 10 år (**hæves i alt 2 trin**; 1 trin via løntrinsprojektet og 1 trin yderligere) | **KUN ARF:**<br>- honorering af effektiv tjeneste:<br>Alle dage ml. kl. 17 - 23 :29%. (+1%)<br>Alle dage ml. kl. 23 - 06 :32,5%. (+1%)<br><br>Honorering for effektiv tjeneste fremrykkes 2 timer, således at tillægget på 40 % allerede ydes fra lørdag kl. 06. | 1,25% til lokal løndannelse | **Midler til rådighed for org.forhandlingen på hele sosu-ovk:**<br>Organisationsmidler 1,94%: 454,938 mio. Dertil 1,25% til lokal løndannelse .<br>KTO trinprojektet. Alle aflønnet på trin 1-54 forhøjes med 1 løntrin, bortset fra trin 9, der løftes to trin. For trin 46+ oversættes 1 løntrin til +1,78%<br>NB Minipension udbygges, for SSA i kommuner og regioner var ca. 900 fuldtid ud af 19.200 på minipension | 9,941 mio. |

| Personalegruppe \| SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, KL | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Version 16. juni 2022, inkl. KL kommentarer i form af indhold. Og KLs beskrivelse af egne krav | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** | SY puljer |
| 2002 | Ingen kilder | Mangler dokumentation | Grundløn trin 16 (**hævet med 1 trin**) | **Pensionsbidrag:**<br>12,6 % (**hævet med 0,1 %-point**)<br>(18 år, 3 års erfaring efter det fyldte 18 år og beskæftiget mindst 10 timer pr. uge)<br>Minipensionsordning: 7,69% (før 2,42%)<br><br>Det kan ikke længere aftales, at funktionstillæg og kvalifikationstillæg ikke er pensionsgivende. | K-trin 17 efter 4 år (**hævet med 1 trin**)<br>K-trin 22 efter 10 år (**hævet med 1 trin**) | KL:<br><br>17-06 tillæg omlægges til lønafhængig, 28% procent af timelønnen.<br><br>Lørdagstillæg fra 11-24 omlægges til lønafhængig 23% af timelønnen (afkøb af hidtidig lørdags- og mandagstillæg)<br><br>Juleaftensdag SH fra døgnets begyndelse<br><br>ARF:<br>17-06 tillæg omlægges til lønafhængig, 28% procent af timelønnen.<br>Weekendtillæg fra lørdag kl. 08-søndag kl. 24 omlægges til lønafhængig 40% af timelønnen<br>Juleaftensdag SH fra døgnets begyndelse | **<u>Fri tjenestestedragt eller kontakt erstatning:</u>**<br>For månedslønnede:<br>Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask: 2.550 kr. (**forhøjet med 110 kr.**)<br>Ikke fri tjenestedragt, men fri vask: 1.210 kr. (**forhøjet med 24 kr.**)<br>Fri tjenestedragt, men ikke fri vask: 1.340 kr. (**nyt**)<br><br>Hvis der er planlagt tjeneste i borgerens hjem i distriktet, stilles der overtøj til rådighed eller betales en kontant erstatning på 640 kr. årligt (**forhøjet med 25 kr.**)<br><br>For timelønnede:<br>Stilles der ikke fri tjenestedragt til rådighed, betales pr. time en godtgørelse på kr. 0,33 kr.<br><br>Udvidelse af daglig arbejdstid, så der kan planlægges op til 12 timer. | Organisationsmidler sosu-basis: 124,397 mio.<br>KTO-KL forlig forhøjelse af minipension.<br>Finansieringen af omlægning af særydelser er sket via bidrag fra pulje til særligt belastede døgnområder samt 1.2.1 vedr. 37/3 (KTO-forlig).<br>Dertil finansiering via afkøb af andre særydelser og betaling for længere daglig arbejdstid | ARF: 21,8 mio. (ingen org.midler anvendt).<br>KL: 53,5 mio. (ingen org. midler anvendt) |
| 1999 | Forhøjelse af K-løn til de erfarne<br>aftale om kvorter for efteruddannelse og opskoling | Mangler dokumentation | | **Pensionsbidrag:**<br>4%/8%<br>(18 år, 3 års erfaring efter det fyldte 18 år og beskæftiget mindst 10 timer om uge) (**reduceret med 5 timer/ugen**).<br>.<br>Minipensionsordning indføres 2,42% (21 år, 1 års besk. ;10 timer pr. uge)* | K-trin 16 efter 4 år (uændret) og<br>K-trin 21 efter 10 år (**forhøjet med 1 trin**)<br><br>Funktionstillæg til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som gruppeleder, ansvarshavende ved plejehjem eller i integrerede ordninger i aften- og nattjeneste eller pålagt funktion som 1. assistent ved plejehjem<br>ydes et tillæg på 8.400 kr. (**hævet med 2.400 kr**.) | Ingen dokumentation | Til social- og sundhedspersonale, der<br>er pålagt funktion som demenskoordinator aftales der decentralt funktionsløn herfor.<br><br>Ansættelsestiden for sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter, der opskoles til social- ogsundhedsassistenter, medregnes i den sammenlagte<br>beskæftigelse som social- og sundhedsassistent,der efter bestemmelsen i § 6 giver ret til kvalifikationsløn.<br><br>**<u>Tjenestedragt eller erstatning herfor:</u>**<br>Månedslønnede:<br>Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask: 2.460 kr. (**hævet med 60 kr.**)<br>Ikke fri tjenestedragt, men fri vask: 1.176 kr. (**hævet med 36 kr.**)<br><br>Ved planlagt tjeneste i borgers hjem stilles der desuden overtøj til rådighed eller ydes kontant erstatning på 615 kr. (**nyt**)<br><br>Timelønnede:<br>Beregnes som 1/1924 af ovenstående satser. | **Midler til rådighed for org.forhandlingen på hele sosu-ovk: ??** (ingen kilder fundet) .<br>KTO pensionsforbedringer:<br>*nyt minipensionsordning 0,8/1,6% for **21-24 årige** +besk.karens (ej elever)<br>deltidsansattes merarb gøres pensgiv<br>fortsat udbygning for at gøre områdetillæggene fuldt pensgiv<br><br>**Grundbeløbsniveau ændres fra 1/10-1984 til 31/3-2000.** | ingen dokumentation |
| 1997 | 'Ingen kilder | Mangler dokumentation. | Grundløn trin 15 (**hævet med 1 trin**) | | K-trin 16 efter 4 år og K-trin 20 efter 10 år<br><br>Social- og sundhedsassistenter som ved overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 ikke opnår en lønfremgang ved indplacering efter §§ 3C og 3E tillægges et ekstra løntrin som en personlig overgangsordning. | der omlægges til regulerede beløb i 1/10 1984-niveau, fx:<br>Alle dage 17-06 betales kr. 12,65 pr. time (før 16,09 +/- 18 øre) | **Fri tjenestedragt eller erstatning:**<br>Ikke fri tjenestedragt: 2.400 kr. (**hævet med 96 kr.**)<br>Ikke fri tjenestedragt, men fri vask: 1.140 kr. (**hævet med 48 kr.**) | Ny løndannelse indføres. Grundløn, K-, F og R-løn | Ingen dokumentation |
| 1995 | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation | Grundløn trin 14 (**hævet med 1 trin**) | | trin 15 efter 2 år (forhøjes 1 trin) og<br>trin 16 efter 4 år (forhøjes 1 trin) og<br>trin 17 efter 6 år (uændret) og<br>trin 19 efter 8 år (forhøjet 1 trin) og<br>trin 21 efter 10 år (forhøjet 2 trin) og<br>trin 23 efter 12 år (forhøjet 3 trin) | Der sker forhøjelser, af satserne, men har ikke forliget, og kan ikke se hvilke der er "almindelig" regulering og hvilke der er aftalte forhøjelser | | Regulering af lønuafhængige særydelser sker ved at for hvert 7,2 procentpoints udsving i nettoprisindekset ud over 269,9 (januar 1975 = 100) hæves / sænkes beløb (for effektiv tjeneste???) med 0,18 øre. Der beregnes to gange årligt... dvs. den faktiske værdi behøver ikke være 16,09. KTO<br>pension for de personalegrupper, der indgår i protokolat 1. april 1989 udbygges med +2,4 procentpoint, dog således at procent i alt maks 12% (4+8) og det er nok ikke SSA | Ingen dokumentation |
| 1993 | Lokalløn afskaffes. Puljen til lokalløn øremærkes så man kan sikre grupperne får det aftalte.<br>Der indføres 10 omsorgsdage om året. Samme pensionsordning som for sygehjælpere.<br>Betalt frokostpause ved mere end 5 timers arbejdsdag.<br>5 minutters personlig tid pr. time arbejdet.<br>Forskudttidstillæg betales også fra kl. 6-7 | Mangler dokumentation | | | **Nye tillæg:**<br>Til social- og sundhedsassistenter der er knyttet til lukkede, sikrede afdelinger ydes et tillæg på 2.900 kr. (**nyt**)<br><br>Til social- og sundhedsassisterne, der er knyttet til Sikringsanstalten, Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland, udgør det særlige tillæg kr. 5.900 årligt (**nyt**) | Der sker forhøjelser, af satserne, men har ikke forliget, og kan ikke se hvilke der er "almindelig" regulering og hvilke der er aftalte forhøjelser | **Fri tjenestedragt eller erstatning:**<br>Ikke fri tjenestedragt: 2.304 kr. (**hævet med 168 kr.**)<br>Ikke fri tjenestedragt, men fri vask: 1.092 kr. (**hævet med 84 kr.**) | | Ingen dokumentation |
| 1991 | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation | | | | | **Fri tjenestedragt eller erstatning:**<br>Ikke fri tjenestedragt: 2.136 kr. (**nyt**)<br>Ikke fri tjenestedragt, men fri vask: 1.008 kr. (**nyt**) | Sosu-overenskomsten opstår ved sammenskrivning af 5 overenskomster for hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejere og plejehjemsassistenter og tilføjelse af de nye sosu-stillingsgrupper. Social- og sundhedsassistenter indplaceres lønmæssigt som plejehjemsassistenter. Uddannelsen til SSA er lidt længere end den seneste plejehjemsassistentuddannelse, der ophørte pr. 1990. | Ingen dokumentation |
| 1989 | Skalatrin 13-20 forhøjes til 15-21.<br>Forenkling af satsen for normerede pladser Tillæg til plejehjemsassistenter ved specialinstitutioner | Der skabes mulighed for at plejehjemsassistenter også kan indgå i hjemmeplejen | Skalatrin 13 | | trin 14 efter 2 år og<br>trin 15 efter 4 år og trin 17 efter 6 år og (afkortning 2 år)<br>trin 18 efter 8 år og (afkortning 2 år)<br>trin 19 efter 10 år og (afkortning 2 år)<br>trin 20 efter 12 år (afkortning 2 år) | Ingen dokumentation | | Tager udgangspunkt i plejehjemsassistenter før SSA. Pension nævnt i KTO-krav s. 31. Der indføres pensionsordning jf. KTO forliget, på 2,4% til de grupper, der ikke har aftalt pensionsordning puljebelastning 0,43%. Arbejdstiden nedsættes til 37 timer | Ingen dokumentation |
| **1987** | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation | | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation | | Ingen dokumentation |
| 1985 | Skalatrin 11-17 forhøjes til 13-21 (overspring af 14+18).<br>Forenkling af satsen for normerede pladser Tillæg til plejehjemsassistenter ved specialinstitutioner | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation | | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation | Mangler dokumentation | | Ingen dokumentation |
| 1983 | Skalatrin 13-21 med overspringelse af 14+18 | Mangler dokumentation.<br><br>Overenskomsten for 1983 er for plejehjemsassistenter. | Skalatrin 11 (**hævet med 1 trin**) | | trin 12 efter 2 år og<br>trin 13 efter 4 år og trin 14 efter 6 år og trin 15 efter 8 år og trin 16 efter 10 år og trin 17 efter 12 år<br>trin 17 + 1000 kr. efter 14 år. (tillægget på 1.000 kr. er opskrevet)<br><br>Plejehjemsassistenter med mere end 2 års lønanciennitet tildeles yderligere 1 års anciennitet (nyt). | | | | Ingen dokumentation |
| 1981 | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation |

| Personalegruppe \| SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, KL | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Version 16. juni 2022, inkl. KL kommentarer i form af indhold. Og KLs beskrivelse af egne krav | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** | SY puljer |
| 1979 | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation | ingen dokumentation |
| 1977 | ingen dokumentation | ingen dokumentation | | | | | | | ingen dokumentation |
| 1975 | Ingen kilder | Mangler kilder<br><br>Overenskomsten fra 1975 er for plejehjemsassistenter. | Skalatrin 10 | **Pensionsbidrag:** 4%/8%<br>(18 år, 3 års erfaring efter det fyldte 18 år og beskæftiget mindst 15 timer pr. uge) | Trin 11 efter 2 år<br>Trin 12 efter 4 år<br>Trin 13 efter 6 år<br>Trin 14 efter 8 år<br>Trin 15 efter 10 år<br>Trin 16 efter 12 år<br>Trin 17 15. år og flg<br>DERTIL et ureguleret pensionsgivende tillæg på 3720 kr. (april 1975), 4552 (april 1976) 5384 (oktober 1976) | Særydelser i kroner for vagter på skæve tidspunkter, overarbejde 50% / 100% | To timers frihed pr. fulde 40 timers tjeneste i aften og nat (40/2) | | ingen dokumentation |
| 1973 | ingen dokumentation | | | | | | | | |
| 1971 | ingen dokumentation | | | | | | | | |
| 1969 | ingen dokumentation | | | | | | | | |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | | |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

Helt kort om uddannelse: Sosu-overenskomsten blev oprettet i 1991. Sosu assistenter indplaceres som plejehjemsassistenter. Plejehjemsassistenter er den overenskomst med færrest beskæftigede af de uddannelsesgrupper, som nedlægges og erstattes af de to nye erhvervsuddannelser SSA og SSH. Sygehjælpere er den største, men uddannelsen for plejehjemsassistenter er længst (2 år og 3 mdr) og defineres i betænkning af september 1965, 583/1970 og af cirkulære af 26. juni 1980

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for social- og sundhedsassistenter i regionerne

22. juni 2022

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for social- og sundhedsassistenter, som er gennemført af henholdsvis FOA og Danske Regioner og dækker perioden fra 2008-2021.

For kortlægning for perioden før 2008 henvises til forhandlingshistorikken på KL's område.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kortlægningen er afgrænset til social- og sundhedsassistenter, som udgør den største del af overenskomsten for social- og sundhedspersonale. Derudover er også omfattet en mindre gruppe sygehjælpere og plejere (de tidligere uddannelser på sundhedsområdet) og en større gruppe ikke-uddannede.

Beskrivelsen af de (toneangivne) krav er foretaget med udgangspunkt i de fremsendte krav (hvor de er fundet) for perioden 2005-2021. Det er dog ikke muligt at dokumenterer en præcis prioritering af kravene eller den udvikling, som de fremførte krav kan have gennemgået undervejs i forhandlingerne mellem parterne. Den generelle fremhævelse af visse krav i de enkelte overenskomstår, som fremgår af denne præsentation, hviler på parternes aktuelle udlægning.

I forhold til beskrivelsen af forhandlingsresultater er anvendt forhandlingsprotokoller, overenskomster samt arbejdstidsaftaler som kildemateriale.

Oplysningerne i baggrundsskemaet kan være udtryk for et ufuldkomment billede af forhandlingsresultaterne. Det skyldes bl.a. at det ikke altid har været muligt at tilvejebringe alt relevant materiale samt at parterne har fokuseret på dele af det tilgængelige materiale fra forhandlingerne. Kolonnerne om krav er udfyldt af hver af parterne.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Skemaet viser forhandlingshistorikken fra 2008 til 2021. For historik før 2008 henvises til skemaet på KL's område, idet KL, ARF, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune forhandlede overenskomster sammen indtil 2008.

Skemaet er opbygget så ændringer læses ved at se historikken nedefra, og ændringer er beskrevet kort i de enkelte celler.

De første to kolonner viser parternes toneangivende krav.

Kolonnen ”grundløn/basisløn opfattes i denne gennemgang som startindplacering for en nyuddannet social- og sundhedsassistent.

Kolonnen ”centralt aftalte tillæg” viser kvalifikationsløn som følge af anciennitet og visse centralt aftalte funktionstillæg

Kolonnen ”særydelser” viser honorering for arbejde på særlige tidspunkter og betaling for inddraget frihed.

Kolonnen ”pensionsvilkår” omfatter pension generelt, dvs. pension af alle pensionsgivende løndele, herunder særydelser.

Kolonnen ”øvrige løn- og ansættelsesvilkår” viser andre relevante ændringer i løn- og ansættelsesvilkårene.

## 3. Karakteristika for social- og sundhedsassistenters kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

Social- og sundhedsassistenter har en erhvervsuddannelse og en sundhedsfaglig autorisation (fra 2008). De kan være ansat på mange forskellige arbejdspladser, eksempelvis hospitaler både med somatiske og psykiatriske patienter.

Social- og sundhedsassistenters arbejde er dermed kendetegnet ved primært at være på døgndækkede arbejdspladser. Det betyder, at opgaver udføres hele året og på alle tider af døgnet, og de er omfattet af arbejdstidsaftale (11.05.11.1).

Lønnen består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn, jf. aftale om lokal løndannelse. Dertil pension, særlig feriegodtgørelse og honorering jf. døgnarbejdstidsaftale.

## 4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter

Fra OK08 har regionerne forhandlet overenskomsten selvstændigt, før dette tidspunkt blev overenskomsten forhandlet samtidig af arbejdsgiverområderne KL, ARF, FKKA, KBH og FRB. Derfor henvises til kortlægningen på KL’s område fsva. perioden før 2008.

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for social- og sundhedsassistenter i regionerne

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for social- og sundhedsassistenter, som er gennemført af henholdsvis FOA og Danske Regioner og dækker perioden fra 2008-2021.

For kortlægning for perioden før 2008 henvises til forhandlingshistorikken på KL's område.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for social- og sundhedsassistenters samlede løn- og ansættelsesvilkår

Udgangspunktet for denne sammenligning er således OK05, som var sidste gang social- og sundhedsassistenterne blev forhandlet sammen med KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

Social- og sundhedsassistenterne var i 2005 indplaceret på grundtrin 18, efter 4 års anciennitet trin 19 og efter 10 års anciennitet trin 24. Pensionsbidrag på 12,6% fra ansættelsestidspunktet.

Ved de seks overenskomstforhandlinger, der har været siden 2005 skal følgende aftalte forbedringer fremhæves:

Ved OK08 blev grundlønnen hævet (+3 trin) med fuldt gennemslag, dvs. samme trinstigning til alle, samt et ekstra kronetillæg til 10 års anciennitet eller mere. Ved efterfølgende overenskomstforhandlinger er aftalt forhøjelser i form af grundlønstillæg, nogle veksles til trinforhøjelser.

Pensionsprocenten er ikke ændret for grundløn, men pension af lønafhængige særydelser for aften og nattevagter er i løbet af tre overenskomstforhandlinger, startende ved OK11, aftalt fuldt pensionsgivende. Der er ikke en karensperiode for social- og sundhedsassistenterne, og de omfattes derfor af en pensionsordning umiddelbart ved ansættelsen.

I 2008 blev aftalt ændringer af særydelser. Lørdagstillægget blev hævet 2 procentpoint fra 40% til 42%, og betaling for inddragelse af fridøgn blev også hævet. Der blev også aftalt plustid, dvs. mulighed for at aftale arbejdstid op til 42 timer pr. uge.

I 2011 blev der mellem KTO og RLTN afsat en pulje til seniorordning i form af en årlig bonus.

I 2018 blev aftalt et særligt tillæg til ansatte på medicinske sengeafsnit. Tillægget blev finansieret af en særlig pulje.

Efter OK21 er grundlønnen trin 21 + 2.675 kr. (2018-niv), trin 22 + 2.675 kr. (2018-niv) efter 4 år og trin 29 + 4.316 kr. (2018 niv) efter 10 års anciennitet. Pensionsbidrag er på 12,6% - også af lønafhængige aften-nattillæg. Der er ingen karensperiode.

**2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken**

Se øvrige sammenfatninger.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet social- og sundhedsassistenters løn- og ansættelsesvilkår**

Gennemgående har FOA i perioden 2008 og frem til i dag fremsat krav om at løfte lønnen. Kravene har både været forhøjelser af grundlønnen, men også længere og/eller ændrede centralt aftalte lønforløb, eksempelvis i form af yderligere kvalifikationstillæg. Der har været stillet krav om stop for nye midler til ny løndannelse, der ikke opleves at fungere godt nok for denne gruppe. Et andet gennemgående krav har været kompetenceløft i form af efter- og videreuddannelse. Vedr. pension har der været stillet krav om forhøjelser af pensionsbidraget generelt og at flere løndele blev pensionsgivende, eksempelvis pension af særydelser.

Gennemgående har Danske Regioners fremsat krav der vedrører ændringer af overenskomsten og arbejdstidsregler, med henblik på at opnå bl.a. øget fleksibilitet, mere smidig arbejdstilrettelæggelse, øget tilstedeværelse og så reglerne i højre grad understøtter patientforløbet. Endvidere er der fremsat krav om mulighed for lokalt at aftale plustid. Der er stillet krav om ændring af lønmodellen og øget midler til lokalløn og udvikling af og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne, herunder bortfald af centralt fastsatte F- og K-tillæg og bortfald af udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti. Der har været krav om pension fx afskaffelse af karens.

| Personalegruppe \| SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, Regioner | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Skema pr. 22-06-2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** | **Puljemidler anvendt til forbedringer af særydelser** |
| 2021 | Mere retfærdig løndannelse<br>Karriereveje og efter- og videreudd. til alle.<br>Forbedringer i forhold omkring arbejdstid | At der foretages nødvendige tilpasninger af overenskomster og aftale således, at de understøtter fuldtidsbeskæftigelse og en øget tilstedeværelse.<br><br>Tilstedeværelsen af rette kompetencer er afgørende for kvaliteten i patientbehandlingen. Der ønskes derfor en drøftelse af udviklingstendenser i sundhedsvæsenet med henblik på at foretage nødvendige tilpasninger i overenskomst og aftale således, at det er muligt at understøtte og håndtere digitalisering og teknologisk udvikling, ændret struktur og organisering, ændrede samarbejdsflader, ændringer i patientgruppen mv. | Grundtrin 21+2675 (2018-niv) | Uændret | K-trin 22+2675 (2018-niv) (efter 4 år)<br>K-trin 29+4316 (2018-niv) (efter 10 år) | Uændret | | Organisationsmidler 0,45%: 17,62 mio.<br>Prioriterede grupper og særlige formål: 3,57 mio. (også neurofysiologiassistenter)<br>På det generelle bord: Trin 11-22 hæves med kr. 620 p.a. marts 2018 niv. | |
| 2018 | Ingen dokumentation fundet | Bestemmelser om seniorbonus tilpasses lovgivning om folkepension.<br><br>Bestemmelser om normperiode, om vagtplan, adgang til at omlægge tjenesten, overarbejde og om mulighed for afvikling af afspadsering/aflysning af afspadsering. | Grundtrin 21+2675 (2018-niv) | Pension af særydelser (aften og nattillæg) 12,6%* | K-trin 22+2675 (2018-niv) (efter 4 år)<br>K-trin 29+669 (2018-niv) (efter 10 år)<br>Nyt tillæg til ansatte ved sengeafsnit med medicinsk speciale kr. 2.847 p.a. (2018-niv) | Uændret | | Organisationsmidler 0,35% = 13,58 mio. særlige formål og prioriterede grupper 37,19 mio.<br>.<br>Der aftales nyt grundbeløb i regionerne, pr. 31. marts 2018<br>På det generelle bord: Trin 11-19 hæves med 535 p.a. marts 2000 niv.<br>*både de særlige tillæg til ansatte på medicinske sengeafdelinger og den fulde udbygning af pension af særydelser (aften og nattillæg) som følge af målrettede puljer | pension af sy 0,40% |
| 2015 | Ingen dokumentation fundet | Udvikling og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne i forhold til den lokale løndannelse.<br><br>Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele.<br><br>Medmindre andet aftales, videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte.<br><br>Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti.<br><br>Modernisering af overenskomststrukturen, således at den understøtter den samlede opgavevaretagelse og et sammenhængende patientforløb.<br><br>Arbejdstidsreglerne skal i højere grad understøtte et godt og sammenhængende behandlingsforløb, herunder at patienten kan få behandling af det rette personale på det sted og tidspunkt, hvor patienten har behov for det. | Grundtrin 21+1051+939 (00-niv) | Pension af særydelser (aften og nattillæg) 6% | K-trin 22+1051+939 (00-niv) (efter 4 år)<br>K-trin 27+1051+939+3574 (00-niv) (efter 10 år) | Uændret | | Organisationsmidler 0,40% = 17,0 mio. | pension af sy 0,12% |
| 2013 | Forhøjelse af løn + ret til kursus og efteruddannelse efter eget valg | Udvikling og afbureaukratisering af den lokale løndannelse, herunder<br><br>•Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>•Medmindre andet aftales videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte<br>•Afbureaukratisering af forhandlingsprocedurer<br>•Forhandlingsretten moderniseres således, at lokal løn kan forhandles direkte med den enkelte medarbejder<br>•Bortfald af aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse<br>•Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti<br><br>Der indføres mulighed for, at der direkte imellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge.<br><br>Fortsætte afviklingen af de laveste ATP-satser.<br><br>Supplerende seniorbonus tilpasses tilbagetrækningsreformen.<br><br>Karensbestemmelser på pensionsområdet ændres.<br><br>Regler om arbejdstid samt arbejdstilrettelæggelse ændres således, at lederne på en mere effektiv måde kan beslutte hvilke personaleressourcer, der er til rådighed hvornår og hvor i forhold til den konkrete opgaveløsning. | Grundtrin 21+1051 (00-niv) | Pension: 12,6% - karens ophæves for timelønnede<br>Pension af særydelser (aften-nattillæg) 4% | K-trin 22+1051 (efter 4 år)<br>K-trin 27+1051+3574 (00-niv) (efter 10 år) | Uændret | | Organisationsmidler 0,25% = 10,8 mio. | pension af sy 0,11% |

| Personalegruppe \| SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, Regioner | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | Skema pr. 22-06-2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** | **Puljemidler anvendt til forbedringer af særydelser** |
| 2011 | Markant højere grundløn til alle grupper med fuldt gennemslag<br>Ændrede lønforløb alle grupper<br>flere centralt aftalte tillæg, herunder for akademiuddannelse<br>Ingen nye midler til lokal løndannelse<br>Forhøjelse af pension<br>ret til uddannelsesaftale for de ikke-udd | Forenkling og udvikling af lokalløndannelse, herunder<br>• bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>• bortfald af udmøntningsgarantien<br>• bortfald af gennemsnitsløngarantien<br>• modernisering af aftaleretten<br>• harmonisering af aftalerne om lokalløndannelse<br>• sammenlægning af aftalerne om lokalløndannelse<br>• ændret lønopbygning<br><br>Ændring af arbejdstidsregler med henblik på forenkling, harmonisering og effektivisering, herunder øget arbejdstid, herunder bl.a.:<br>• normperioden på 14 uger forlænges<br>• ændret overarbejdes opgøres.<br>• lettere adgang til at omlægge tjenesten.<br>• varslingsreglen for afspadsering forkortes.<br>• starttidspunktet for ydelse af aftentillæg i arbejdstidsaftalen ændres fra kl. 17.00 til kl. 18.00.<br><br>Der indføres mulighed for, at der direkte mellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge.<br><br>Fortsætte afviklingen af de laveste ATP-satser.se med de i 2008 indgåede protokollater.<br><br>Bestemmelser i overenskomster om en garanteret mindstebetaling efter et antal års beskæftigelse (garantiløn), bortfalder.<br><br>Organisationsspecifikke midler til supplerende seniorbonus anvendes til andre formål.<br><br>At teksten "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden: fra kl. 12 til kl. 24", ændres til enten: "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24 og 1. maj", eller "personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges: Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til 24 og grundlovsdag." | Grundtrin 21+700 (00-niv) | Pension af særydelser (aften-nattillæg) 2% | K-trin 22+700 (efter 4 år)<br>K-trin 27+3574+700 (00-niv) (efter 10 år) | | De to halve fridage 1. maj og Grundlovsdag aftales lokalt, hvilken der skal være en hel fridag og en hel arbejdsdag. | Organisationsmidler: 0,30%% = 14,84 mio.<br>reserveres 0,06% til seniorbonus på det generelle område | |
| 2008 | Markant højere grundløn til alle grupper med fuldt gennemslag<br>Ændrede lønforløb alle grupper<br>Ingen nye midler til lokal løndannelse<br>Pension af alle tillæg | Centralt afsættes betydelige nye midler til lokal løndannelse.<br><br>Forenkling og udvikling af lokalløndannelse, herunder<br>• bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>• forenkling udmøntningsgarantien<br>• bortfald af gennemsnitsløngarantien<br>• modernisering af aftaleretten og<br>• Resultatløn integreeres i aftaler om lokal løndannelse.<br><br>Enklere og mere fleksible arbejdstidsregler, der fremmer og effektivering og øget tilstedeværelse, herunder:<br>• arbejdsgiveren får valgfrihed med hensyn til, om overarbejde, særydelser mv. skal betales i penge eller gives som afspadsering<br>• plustid<br>• effektive arbejdstid på mindst 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat<br>• arbejdstid kan tilrettelægges over en normperiode på et år<br><br>• midler til forhøjelse af honoreringen for arbejde på særlige tidspunkter<br>fleksible regler ved tilkald, sygdom og overarbejde | Grundtrin 21 | | K-trin 22 (efter 4 år)<br>K-trin 27+3574 (00-niv) (efter 10 år) | Effektiv tjeneste lørdag 06-24: 42% (før 40%).<br>Inddraget fridøgn 429,08 kr. (00-niv.) før (289,65)<br>Forsikring ved tj. Deltagelse i ambulancetransporter<br>Deltagelse i udrykning 145,89 (00-niv) før 105,04 | Der afsættes 1,6% af midlerne til lokal løndannelse | Organisationsmidler 3,5% = 150,41 mio.<br>Plustid indføres. | 0,21% |
| 2005 | | | Grundtrin 18 | Pension: 12,6% fra ansættelsestidspunktet for månedslønnede; minipension bortfalder helt. | K-trin 19 (efter 4 år)<br>K-trin 24 (efter 10 år) | | | Her blev samforhandlet med KL, KBH, FRB, ARF og HS | |

Noter:

* Se vedlagte vejledning

Note: Fsva. Kortlægning for før 2008, henvises til skemaet på KL's område

Pensionsgivende særydelser er lønafhængige aften og nattillæg

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for sygeplejersker

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for sygeplejersker, som er gennemført af henholdsvis Dansk Sygeplejeråd (DSR) og Kommunernes Landsforening (KL) og dækker perioden fra 1969-2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Skemaet kortlægger forhandlingshistorikken for gruppen af ikke-ledende sygeplejersker og sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, herunder sundhedsplejersker, på det kommunale område. Således er sygeplejersker med en kandidatuddannelse og gruppen "atypiske stillinger" ikke medtaget. Begge disse grupper er omfattet af samme overenskomstgrundlag som de øvrige ikke-ledende sygeplejersker.

Til brug for kortlægningen er følgende kilder anvendt:

- Kravbreve sendt forud for overenskomstforhandlingerne
- Forhandlingsprotokollater
- Fælles forhandlingsreferater skrevet af parterne
- Omkostningsbilag (en del af forhandlingsprotokollatet)
- Overenskomster

Frem til 1995 har det ikke været muligt at fremskaffe protokollater. Til gengæld har de redigerede overenskomster kunnet bruges som kilde til historikken. For årene 1979 og 1977 har det ikke været muligt at fremskaffe kilder, der angiver resultaterne af overenskomstforhandlingerne. Ligeledes har det ikke været muligt at fremskaffe kilder, der angiver DSR's eller KL's krav, hvorfor kolonnerne med toneangivende krav er tomme for flere af årstallene.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Kolonnerne kortlægger de aftalte ændringer ved overenskomstforhandlingerne. Er et felt er tomt betyder det, at der ikke har været ændringer.

### Toneangivende krav

Her er de krav, der vedrører løn, pension og arbejdstid medtaget. Igennem tiden har processen for kravindsamling og afsendelse fra arbejdstager ændret sig. Det betyder, at der i nogle år skelnes mellem f.eks. DSR-, KTO-, og Sundhedskartellets krav. I senere år har Sundhedskartellet fremsendt kravene samlet, hvorefter evt.

forskelle til prioriteringer ved organisationsforhandlingerne er blevet udfoldet under forhandlingerne. På arbejdsgiverside forhandlede kommuner og regioner/amter samlet fra 1975-2005. Overenskomsterne er dog forskellige for de to områder.

**Grundløn/Basisløn**

Her er ændringer i grundløn beskrevet.

**Centralt aftalte tillæg**

Her er indførelse af nyt tillæg og forhøjelse af eksisterende tillæg beskrevet.

**Pensionsvilkår**

Her er ændringer i pensionsprocenten af hhv. lønnen og særydelser nævnt. Derudover er historikken ift. ATP-bidraget beskrevet.

**Særydelser**

Her er forhøjelse af tillæg for arbejde på særlige tidspunkter hjemlet i arbejdstidsaftalerne beskrevet. Indtil 2003 (OK02) var de fleste særydelser aftalt som kronebeløb som i hver periode skulle reguleres – oftest via afsatte puljer svarende til de generelle lønstigninger. Ved OK02 blev det aftalt at særydelser for aften/nat og weekend blev ændret til procentdel af lønnen – som bemærket i kommentarkolonnen.

**Øvrige Løn- og Ansættelsesvilkår**

Her er det primært de generelle ændringer i arbejdstiden, der er beskrevet. Derudover er forhøjelse af diverse varslingstillæg ført ind.

**Kommentarer**

Her fremgår blandt andet omkostningerne ved ændringer på særydelser fra 2005 til 2021. Disse oplysninger er taget fra omkostningsbilagene i protokollerne. Herudover fremgår puljer afsat til området, organisatoriske ændringer på arbejdstager- og arbejdsgiverside samt andre oplysninger der har haft betydning i og for forhandlingerne – såsom nye grundbeløbsniveauer. Ligeledes er det anført, hvis sygeplejerskerne har strejket.

## 3. Karakteristika for sygeplejerskernes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

**Den beskrevne gruppe og deres arbejdstid**

Sygeplejerskerne i det kommunale sundhedssystem har igennem perioden været ansat til at løse forskellige opgaver som f.eks. sundhedspleje, hjemmesygepleje, sygepleje på plejehjem, forløb efter udskrivning fra sygehus m.v. På det kommunale område er sygeplejerskerne enten omfattet af døgnarbejdstidsregelsættet eller selvtilrettelæggerreglerne (arbejde mandag-fredag i dagtimer).

Siden 1957 har det ved lov været et krav, at man skal have en autorisation for at arbejde som sygeplejerske. I dag opnås autorisation ved at gennemgå den 3½ årige uddannelse på professionsbachelorniveau.

**Lønmodel**

Frem til 2005 var sygeplejersker indplaceret i de kommunale lønrammer. Ved OK05 var Sundhedskartellet trådt ud af KTO, og der blev ved overenskomstforhandlingerne aftalt en ny lønmodel, som trådte i kraft pr. 1.1.2006. Den nye lønmodel består af trin 1-9 for alle sundhedskartellets grupper. Sygeplejerskerne blev frem til OK08 indplaceret fra trin 4-8. Herefter blev trinnene på det kommunale område ændret til trin 4-9. Indplacering på lønskalaen samt løntrinsanciennitetsforløb afhænger af, om sygeplejersken er ansat som sygeplejerske eller specialuddannet sygeplejerske, herunder sundhedsplejerske.

**Decentral løn**

I 1987 påbegyndtes generelt i den offentlige sektor en udvikling mod en mere decentral løndannelse. Det skete med den såkaldte kommunepulje, der i 1987 udgjorde 0,1% af den samlede lønsum. Pr. 1.4.1998 overgår sygeplejerskerne i kommunerne til nye decentrale lønformer (også kaldet Ny Løn). Sundhedsplejerskerne overgår til Ny Løn ved OK99. Udviklingen mod mere decentral løn er beskrevet i kommentarkolonnen og i kolonnen om øvrige løn og ansættelsesvilkår.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

I et blik på forhandlingshistorikken for hele perioden 1969 til 2021 er der særligt tre nedslagpunkter, der kan fremhæves:

- Overgangen fra gammel til ny løn ved overenskomstforhandlingerne i 1997. Her forkortes lønskalaen og løndannelsen gøres mere lokal.
- Overgangen fra KTO's lønmodel til ny lønmodel for Sundhedskartellet i 2005 med dertilhørende nye skalatrin.
- Den ny arbejdstidsaftale fra overenskomstforhandlingerne i 2002, hvor særydelserne overgik fra at være et kronebeløb pr. time til en procentsats af timelønnen.

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for sygeplejersker i kommunerne

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for sygeplejersker, som er gennemført af henholdsvis Dansk Sygeplejeråd (DSR) og KL og dækker perioden fra 1969-2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for sygeplejersker samlede løn- og ansættelsesvilkår

Lønsystemets udvikling og påbegyndelse af decentral løn

Lønsystemet har i hele perioden bestået af et løntrinsforløb, der har taget udgangspunkt i anciennitet og specialuddannelse. Frem til 2005 blev sygeplejersker indplaceret i de kommunale lønrammer. Efter Sundhedskartellets udtræden af KTO blev der i 2005 aftalt en ny lønmodel for Sundhedskartellets organisationer. Sygeplejersker blev herefter indplaceret fra trin 4-8 og lønforløbet blev kortet ned til 8 år, hvilket betød, at sygeplejerskerne hurtigere nåede op på slutløn. Løntrinsforløbet er i dag opbygget således, at det fortsat indeholder en anciennitetsbestemt lønudvikling.

I 2008 blev det aftalt at udvide med et trin, så sygeplejersker fremover kunne indplaceres på trin 9, når de selv tilrettelægger arbejdstiden. I 2015 blev det aftalt at alle sygeplejersker med en specialuddannelse ift. løntrinsforløbet blev ligestillet. I forhold til tillæg kan fx nævnes, at der med rekrutteringspuljen ved OK18 blev aftalt et lønløft til de erfarne sygeplejersker samt de specialuddannede sygeplejersker.

I 1997 indgik DSR og KL en forsøgsaftale om decentral løndannelse, hvor der blev afsat en pulje til lokalløn. I 2002 afskaffede man alle centralt aftalte tillæg, der var tilknyttet den anciennitetsbestemte grundløn, og tillæg blev fremadrettet lagt ud til decentrale forhandlinger.

Pension

Fra 1969 – 2002 udgjorde pensionen 12%, hvor sygeplejerskerne afgav 4% til pension og arbejdsgiver 8%. I 2002 blev der aftalt en teknisk omlægning af pensionsberegningerne med KTO - den såkaldte nettoficering. Herefter er pensionen blevet løftet til i dag 14,27%

I 2008 aftalte DSR og KL at indføre pension af særydelser med 2%. Pensionsprocenten for særydelser blev forhøjet til 5% i 2018.

Udvikling i arbejdstid og særydelser

Det er et tilbagevendende tema ved centrale og specielle forhandlinger, hvordan man muliggør at få vagtplanerne til at gå op på områder, hvor grundvilkåret er døgndækket arbejde. Her drøftes blandt andet honorering for arbejde i aften, nat og

weekend. Fra 2005 til 2021 kan det via omkostningsbilagene ses, at omkostningerne til særydelser på det kommunale område har ligget på mellem 1,4% og 15,5% af organisationsmidlerne for Sundhedskartellet.

I 2002 aftalte DSR og KL, at særydelser på aften/nat- og weekend blev ændret fra kronetillæg til at udgøre en procentdel af timelønnen. Det betød, at ydelserne fulgte den almindelige lønudvikling. Omlægningen i 2002 blev gjort muligt fordi der, som en del af mæglingsforslaget på KTO's område, blev afsat en pulje til de særligt belastede døgnområder. Efterfølgende er der ved forhandlingerne i 2015 blevet aftalt ændring for honoreringstidspunktet for arbejde aften og lørdag og i fx 2008 og 2018 aftalt en forhøjelse af tillæggene for arbejde aften, nat og lørdag.

Udvikling i opgavevaretagelsen

Skemaet afspejler, at overenskomsterne for sygeplejersker i kommunerne har gennemgået en udvikling fra en adskillelse mellem områderne hjemmesygepleje, plejehjem og sundhedspleje til en mere tværgående sygepleje (integrerede ordninger) samt muligheder for mere selvtilrettelæggende opgavevaretagelse.

**2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken**

DSR har søgt at realisere sine prioriteter både gennem fællesskabet i KTO – og senere i Forhandlingsfællesskabet - samt udenfor KTO fra 2004-2014, hvor Sundhedskartellet forhandlede selvstændigt.

KL har forhandlet sammen med regionerne siden 1975-2005, dog har overenskomsterne set forskellige ud for de to områder.

I 1973 opnåede Dansk Sygeplejeråd en hovedaftale på det kommunale område. På det kommunale område har sygeplejerskerne strejket fire gange i perioden i 1995, 1999, 2008 og 2021.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet sygeplejerskers løn- og ansættelsesvilkår**

For DSR's vedkommende har de toneangivende krav fordelt sig efter tre prioriteter i løbet af perioden i nævnte rækkefølge:1) En højere grundlønsindplacering for alle. 2) Honorering af uddannelse og erfaring. 3) Beskyttelse af fritiden på det døgndækkede område samt forbedret honorering for nat- og weekendarbejde.

KL's toneangivende krav skal ses i lyset af et generelt ønske om at indgå samfundsøkonomiske ansvarlige forlig opnå smidigere arbejdstidsregler og forenkle overenskomstkomplekset på tværs af overenskomster, så ledernes administration lettes. I det omfang der måtte være organisationsmidler, har KL haft krav om, at de som udgangspunkt anvendes til pensionsforbedringer. Desuden har KL medtaget krav, der omhandler forenkling af regler for den lokale løndannelse. KL har ved OK18 og OK21 stillet krav om at målrette eventuelle lønmidler til rådighed ved forhandlingerne til områder med rekrutteringsmæssige udfordringer.

| Personalegruppe | Syge- og sundhedsplejersker - Kommuner 02.06.22 | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| 2021 | Højere grundløn<br>Lønforbedringer til erfarne<br>Tillæg for kvalifikationer og funktioner<br>Forbedring af pensionen<br>Bedre værn om fritiden | Lønudbetaling for timelønnede<br>Harmonisering af elevbestemmelser<br>Mere smidige og enkle arbejdstidsregler<br>Dækningsområdet udvides med serviceaftalevirksomheder<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse | | Pensionsprocenten øges med virkning fra 1.4.2022 til 14,27% | **Med virkning fra 1.4.2022**<br>Til sygeplejersker med mere end 4 års erfaring indføres tillægget til 2.150 kr (1.1.06)<br>Til sygeplejersker med mere end 10 års erfaring ændres tillægget til 8.400 kr. (1.1.06)<br><br>Til sundhedsplejersker og specialuddannede med mere end 4 års erfaring ændres tillægget til 17.150 kr (1.1.06) | | Der indføres et tillæg for inddraget søgnehelligdagsfrihed med mindre end 14 dage på kr. 450 (31.3.2000)<br><br>Tillæg for manglende varsel af over- og merarbejde øges fra 27,91 kr til 37,91 kr. | Sygeplejerskerne strejker.<br><br>Puljeanvendelsen til særydelser var på 0,79 mio. kr. svarende til 1,4% af organisatinspuljen som i alt var på 56,77 mio. kr |
| 2018 | Højere grundlønsindplacering<br>Tilpasning af lønforløb<br>Løn for særlige funktioner og kompetencer<br>Løn for erfaring<br>Forbedring af pensionen<br>Forbedring af arbejdstidsreglerne - herunder<br>- frit valg mellem udbetaling og afspadsering<br>- medindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen (balance mellem arbejdsliv og privatliv) | Rekrutteringspulje bl.a. målrettet sygeplejersker<br>Forhøjelse af ATP<br>Dækningsområdet udvides med serviceaftalevirksomheder<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse | | Pensionsprocenten øges med virkning fra 1.4.2019 til 14,18%<br><br>Pensionsprocenten for timelønnede harmoniseres med månedslønnedes pensionsprocent<br><br>Med virkning fra 1.4.2019 forhøjes pension af udbetalte særydelser til 5 %<br><br>ATP-bidraget forhøjes pr. 1.4.20 fra sats F til sats A. | **Med virkning fra 1.4.2019**<br>Indføres et tillæg på kr. 6250 (1.1.2006) til sygeplejersker med 10 års erfaring<br><br>**Sundhedsplejersker og specialuddannede:**<br>Tidligere tillæg sammenlægges og erstattes med:<br>Mindre end 4 år erfaring et tillæg på 6900 kr. (1.1.2006)<br>Mere end 4 års erfaring et tillæg på kr. 15000 (1.1.2006) | **Med virkning fra 1.4.2019 ændres**:<br>Aftentillæg (17-23) fra 27% til 30%<br>Nattillæg (23-06) fra 32,5% til 35 %<br>Lørdagstillæg (08-24) fra 28% til 30% | | Mellem KL og Forhandlingsfællesskabet indgås aftale om rekrutteringspulje på 0,3 pct. til FOA (439.789.551 kr.) og DSR (82.658.984 kr.) Puljen bruges til højere honorering af arbejde på skæve tidspunkter samt lønløft til erfarne spl. samt spl. med specialuddannelse.<br><br>Puljeanvendelsen til særydelser var på 15,27 mio svarende til 11,5% af organisationspuljen som i alt var på 132,69 mio. kr. |
| 2015 | Lønforbedringer - herunder fokus på særlige grupper<br>Forbedring af pensionen<br>Forbedring af arbejdstidsreglerne - herunder<br>- ret til vilkår der gør det muligt at arbejde på fuld tid<br>- bedre honorering af ulemper ( primært weekend) | Forenkling og ensretning af arbejdstidsreglerne på tværs af medarbejdergrupper, herunder ændring af<br>- planlægning- og opgørelsesperioder<br>- ændringer af arbejdstiden<br>- søgnhelligdage<br>- særlige fridage<br>Forhøjelse af ATP-sats<br>Modernisering af forhandlingsretten for ledere<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse | Sundhedsplejersker og specialuddannede godkendt af Sundhedsstyrelsen ligestilles lønmæssigt ift. løntrin. | Pensionsprocenten øges med virkning fra 1.4.2016 til 13,94%<br><br>Pensionsprocenten for særydelser (aftalt 2008) øges til 3% med virkning fra 1.4.2016<br><br>ATP bidraget forhøjes med virkning fra 1.4.2016 fra sats E til sats F | **Sundhedsplejersker og specialuddannede**<br>Trin 8/9 tilføres tillæg på kr. 5750 (1.1.06) | Tidspunkt for lørdagstillæg ændres til 08-24<br>Tidspunkt for aftentillæg ændres til 17-23 | Der indgås forlig med SHK, FOA og SL om " fælles" arbejdstidsaftale.<br><br>I den nye "fælles arbejdstidsaftale ændres der på honoreringsbestemmelserne for en række særlige fridage (1.maj, Grundlovsdag m.fl.)<br><br>Tillæg for varsel af over- og merarbejde forhøjes til 27,91 kr.<br>Tillæg for inddragelse af fridøgn forhøjes til 452,48 kr. | Puljeanvendelsen til særydelser var på 7,12 mio svarende til 15,5 % af organisationspuljen som i alt var på 45,76 mio. kr. |
| 2013 | Generelle lønstigninger til alle<br>Videreførsel af reguleringsordningen<br>Forbedring af pensionen<br>Øget sammehæng mellem arbejdsliv og familieliv - herunder<br>- bedre værn om fritiden<br>-frit valg mellem udbetaling, afspadsering og indregning af ulempeydelser | Nedsættelse af pensionskarens<br>Forhøjelse af ATP-satser<br>Mere enkle og fleksible arbejdstidsregler<br>Dækningsområdet udvides med serviceaftalevirksomheder<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse | | Pensionsprocenten øges med vikrning fra 1.4.2013 til 13,59 % og med virkning fra 1.1.2014 til 13,82%<br><br>Bortfald af pensionskarens for timelønnede<br><br>ATP-bidraget forhøjes med virkning fra 1.1.2014 fra sats C til sats E. | | | | Kandidater omfattes af overenskomsten |
| 2011 | Generelle lønstigninger til alle<br>Fokus på særlige grupper set i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv - herunder<br>- lønindplaceringsmuligheder for særlige stillinger og grupper<br>Forhøjelse af den generelle pensionsprocent<br>Indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstid og et godt arbejdsmiljø | Sammenskrivning af 3 overenskomster<br>Forhøjelse af ATP<br>Etablering af fritvalgsordning<br>Ændringer i opsigelsesbestemmelsen<br>Dækningsområdet udvides med serviceaftalevirksomheder<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse | | ATP-bidraget forhøjes med virkning fra 1.1.2012 fra sats D til sats C | Med virkning fra 1.1.2012 indføres et fritvalgstillæg på 0,34% | | | Atypiske stillinger omfattes af overenskomsten |
| 2008 | Markante lønforbedringer i form af centralt aftalte lønstigninger til medlemmer i basisstillinger - herunder<br>- indsnævre lønforskellen til det private<br>- fokus på de erfarne<br>Særlig lønindplacering af specialudd. godkendt af Sundhedstyrelsen<br>Pensionen udbygges mod 18%<br>Forbedringer af arbejdslivet - herunder<br>- bedre væn om de ansattes frihedsperioder<br>- forbedring af honorering af nat- og weekendtjeneste | Forhøjelse af ATP<br>Midler til lokal løndannelse<br>Forenkling og modernisering af lokal løndannelse<br>Sammenskrivning af 3 overenskomster<br>Bortfald af fortolkning om inddragelse af fridøgn<br>Harmonisering af særlige fridage | **Med virkning fra 1.4.2009:**<br>trin 7 (4 år)<br>**Sundhedsplejersker**<br>Hæves fra trin 7 til trin 8<br>**Selvtilrettelæggende** ændres til trin 8 eller 9 | Med virkning fra 1.4.2009 ændres pensionsprocenten til 13,25%<br><br>Aften- nat tillæg, lørdagstillæg, søn- og helligdagstillæg gøres pensionsgivende med 2 %<br><br>ATP bidraget forhøjes med virkning fra 1.1.2010 fra sats B til sats D | **Med virkning fra 1.4.2009:**<br>Sundhedsplejersker:<br>Tillægget til trin 5 ændres til 6.600 (1.1.06)<br>trin 8 (4 år) + tillæg ændres til 6.600 (1.1.06)<br><br>**Med virkning fra 1.4.2010**<br>Tillæg til trin 4 kr. 3.100 (1.1.06)<br>Sundhedsplejersker<br>Tillæg til trin 5 kr. 3.100 (1.1.06) | Aften- og nattillægget forhøjes til 32,5 %<br>Lørdagstillægget forhøjes til 28 % | Tillæg for inddragelse af fridøgn forhøjes til 450 kr.<br><br>Godtgørelse for deltagelse i udrykning forhøjes til 205,04 kr. | Sygeplejerskerne strejker.<br><br>Udover de nævnte særydelser gøres tillæg for tilkald, inddragelse af søgnehelligdag-samt timelønnedes søgnehhelligdagsbetaling pensionsgivende med 2 %<br><br>Puljeanvendelsen til særydelser var på 5,6 mio. kr. svarende til 2,3 % af organisationspuljen som samlet var på 247 mio. kr. |
| 2005 | Reallønsikring af spl.,<br>Ny lønskala for SHK,<br>Ny lønmodel med centrale rettigheder og lokale muligheder,<br>Forbedret lønforløb for professionsbachelorer,<br>Pensionssats udbygges mod 18%<br>Arbejdstid:<br>-udvidelse af weekend-perioden<br>-bedre honorering 24/12<br>-forbedring af natperioden | | **For perioden 1.4.2005-1.1.2006**<br>Alle SHK ansatte ydes et engangsbeløb på kr. 3.800 (31.3.00) - beløbet gradueres efter ansættelsesbrøk<br><br>**Med virkning fra 1.1.2006 ny lønskala:**<br>trin 4 (0-3år),<br>trin 6 (4 år)<br><br>**Sundhedsplejersker**<br>trin 5 (0-3 år) + tillæg 5.600 (1.1.2006)<br>trin 7 (4 år) + tillæg 5.600 (1.1.2006)<br><br>**Selvtilrettelæggende** syge- og sundhedsplejersker indplaceres på trin 7 eller 8 | Forhøjelse af alle ATP-satser pr. 1-1-2006 for SHK´s medlemmer | | Honorering for tjeneste på lørdage forhøjes til 26% | | Sidste overenskomst hvor arbejdsgivere forhandler sammen<br><br>Der aftales med virkning fra 1.1.2006 en ny lønskala. 2003 overenskomsten forlænges som konsekvens heraf<br><br>FKKA nedlægges med virkning fra 31.12.2006<br>København og Frederiksberg kommuner optages i KL<br><br>Nyt grundbeløbsniveau - fremover 1.1.2006 niveau<br><br>Omkostningen ved de aftalte ændringer i særydelser var 17,7 mio. kr. på tværs af det amtskommunale område. |
| 2002 | **DSR krav:**<br>Forbedrede lønvilkår<br>for spl. i basisstillinger,<br>Forbedrede pensionsvilkår<br>**SHK krav**<br>Forhøjelse af sidste erfaringsbaserede kvalifikationsløntrin<br>Udvidelse af tidsrummet for lørdag/mandagstillæg mhp. Indførelse af weekendtillæg<br>Forbedret honorering af nattjeneste<br>Forbedret honorering på særlige dage<br>Frit valg mellem udbetaling og afspadsering | Ændring af modeller for ny løndannelse<br>Indgåelse af nye arbejdstidsaftaler mhp et enklere regelsæt med øget mulighed for smidig arbejdstilrettelæggelse<br>Tjenestemandspensionister m.fl. Undtages fra pensionsbestemmelserne<br>nedsættelse af pensionskarens<br>Præcisering af reglerne om timelønnede | **Gælder alle i KL, Københavns og Frederiksberg kommuner**<br>Alle ansatte der tidligere havde trin 22 som starttrin får med virkning fra 1.4.2003 trin 23 som starttrin.<br>Med virkning pr. 1.4.2003 indplaceres alle med 4 års anciennitet på trin 25 og efter 8 års anciennitet på trin 31<br>Løntrin 30 hæves til løntrin 31 med fuldt gennemslag | 13%<br><br>Der aftales en teknisk omlægning af pensionsberegningerne med KTO - den såkaldte nettoficering | **Sundhedsplejersker**<br>Tillæg til sundhedsplejersker med diplomuddannelse forhøjes til 14.500 kr. årligt (31.3.00)<br>Sundhedsplejersker på løntrin 35 som personlig ordning ydes et tillæg på 3000 kr. årligt (31.3.00) | Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter ændres fra kr. til %<br><br>Reglerne for arbejde aften/nat ændres til at honorering udbetales medmindre andet aftales lokalt<br><br>Tidligere aften/nattillæg på 25% ændres til:<br>- aften 27%<br>- nat 30,5 %<br><br>Lørdag/ ændres til 25 %<br><br>Juleaften regnes fremadrettet for en søgnehelligdag | | Normaltjenesten ændres til mellem 5 og 10 timer<br><br>Alle tidligere centralt fastsatte tillæg afskaffes for nyansatte (se Bem.) Allerede ansatte bevarer tillæg som personlig ordning. | Aftaler med KTO indgås pba. af mæglingsforslag af 21.marts 2002. Heri en pulje til særligt belastede døgnområder - DSR´s andel = 11 mio.<br><br>De tidligere centralt fastsatte tillæg afskaffes og medvirker til finasiering af de aftalte ændringer af lønnen.<br><br>Sundhedskartellet melder sig ud af KTO med virkning fra 29.12.2003 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1999 | Forbedring af lønvilkår for sygeplejersker<br>Overgang til nyt lønsystem for de der ikke er overgået til Ny løn ved OK97<br>Forbedring af arbejdstidsbestemmelser for sygeplejersker ansat i kommuner<br>Forbedrede pensionsvilkår | Aftale om ny løndannelse for de manglende grupper<br>Yderligere fleksibilitet med hensyn til arbejdstidstilrettelæggelsen, herunder mulighed for lokal fravigelse af arbejdstidsbestemmelserne<br>Samskrivning af overenskomster og aftaler for beslægtede grupper | | | Turnustillæg bortfalder<br><br>Sundhedsplejersker ydes et samlet funktions- og kvalifikationstillæg på kr. 11.500 (31.3.00) | | | Sygeplejerskerne strejker. Første overenskomst hvor SHK forhandler for sig selv - er fortsat medlem i KTO<br><br>Nyt grundbeløbsniveau - fremover 31.3.2000 niveau<br><br>Sundhedsplejersker overgår til Ny løn |
| 1997 | **DSR krav:**<br>Ændrede klassificeringer<br>**SHK krav:**<br>Forbedrede arbejdstidsvilkår<br>- aften/nat<br>- weekend | | **Integrerede ordninger og sygeplejersker i dagtjeneste og skolesygeplejersker:**<br>Skalatrin ændres med virkning fra 1.10.1997 til 22(6år), 24(6 år), 27+4000 (1.10.84) ( 4år), 29 (2 år), 31<br>Med virkning fra 1.4.1998 skalatrin 23 , 25 ( 4 år), 27+4000 (1.10.84)(8 år og frem)<br><br>**Sygeplejersker der arbejder dag,aften og nat samt hjemmesygeplejersker aften/nat:**<br>Skalatrin ændres med virkning fra 1.10.1997 til 23 (4 år), 25 ( 4 år), 27+4000 (1.10.84) ( 2 år), 29 ( 2 år), 31<br>Med virknng fra 1.4.1998 skalatrin 23 , 25 ( 4 år), 27+4000 (1.10.84) (8 år og frem)<br><br>**Sygeplejersker på plejehjem**<br>Skalatrin ændres med virkning fra 1.10.1997 til 22(6år), 24(6 år), 27+4000 (1.10.84) ( 4år), 29 (2 år), 31<br>Med virknng fra 1.4.1998 skalatrin 22 (6 år) , 24 ( 6 år), 27+4000 (1.10.84) (8 år og frem)<br><br>**Sundhedsplejersker**<br>Skalatrin ændres med virkning fra 1.10.1997 til 27-31, 33, 35 | | **Nye centrale løntillæg:**<br>Sygeplejersker, skolesygeplejersker, plejehjemssygeplejersker med specialuddannelse indenfor psykiatri, hygiejne eller sundhedspleje ydes et tillæg på mindst 4.700 kr.<br><br>Turnustillæg på kr. 3000 for ansættelse på mindst 3 steder hvoraf 2 skal være forskellig kategori<br><br>Ansvarshevende aften/nat sygeplejersker på plejehjem ydes et tillæg på mindst 3000 kr | | | Sygeplejerskerne undtagen sundhedsplejersker overgår til nye lønformer med fuldt gennemslag pr. 1.4.1998 |
| 1995 | **DSR krav**<br>Ændrede klassificeringer<br>**KTO krav**<br>Forbedring af særydelser<br>Forbedring af vilkår Juleaftensdag<br>Fobedring af vilkår ved inddragelse af fridøgn og anden frihed<br>Forbedring af vilkår i forbindelse med overarbejde, opkald og ekstra rådighedstjeneste | Mulighed for at aftale højere individuel arbejdstid<br>Ændringer i forhold til arbejdstid, herunder<br>- udvidelse af den øvre grænse for længden af den dagelige arbejdstid<br>- 3 måneders grænsen for afspadsering forlænges<br>- ændring af søgnehelligdage<br>- ændring i varsling af afspadsering til 1 døgn<br>ensartetgørelse af opbygning af overenskomster og aftaler | **<u>Integrerede ordninger:</u>**<br>Skalatrin ændres med virkning fra 1.10.1995 til 22-27, 29<br>Med virning fra 1.7.1996 til 22-27, 29, 31<br><br>**Sygeplejersker i dagtjeneste, på plejehjemsamt skolesygeplejersker:**<br>Skalatrin ændres med virkning fra 1.10.1995 till 19-25, 27, 29<br>Medvirkning fra 1.7. 1996 til 19-25, 27,29,31<br><br>**Hjemmesygeplejersker aften/nat:**<br>Skalatrin ændres med virkning fra 1.10.1995 til 22-27,29<br>Med virkning fra 1.7.1996 til 22-25, 27, 29, 31<br><br>**Sundhedsplejersker**<br>Skalatrin ændres med virkning fra 1.10.1995 til 25,27,28,29,30<br>Med virkning fra 1.7.1996 til 26-30, 32,34 | | Den hidtidige optjening af frihed for 37 timers aften/nattjeneste bortfalder med virkning fra 1.7.1996<br><br>En række ydelser ændres fra frihed til betaling | | | Sygeplejerskerne strejker. |
| 1993 | **DSR krav**<br>Ændrede klassificeringer<br>**KTO krav**<br>Forbedrede ulempeydelser fo så vidt angår:<br>- lørdagstjeneste<br>- juleaften<br>-inddragelse af fridøgn | Forenkling og smidiggørelse af arbejdstidsregler overarbejde i forlængelse af rådighedstjeneste honoreres på samme måde som overarbejde efter normaltjeneste<br>Ændring af definition for, hvad der forstås ved tjeneste i aften- og natperioden<br>Samskrivning af overenskomster og aftaler for beslægtede grupper<br>Særbestemmelser om lønanciennitet ophæves<br>Indførelse af intervalløn | **Gælder kun sygeplejersker i dagtjeneste, på plejehjem og skolesygeplejersker**<br>Skalatrin ændres med virknng fra 1.4.1994 til 18-25<br>Med virkning fra 1.2.1995 til 18-26<br>Med virknng fra 1.7.1996 til 18-26, 28<br><br>Sygeplejersker og sundhedsplejersker i integrerede ordninger:<br>Pr. 1.10.1993 løntrin 25, 27-30 | | | | Med virkning fra 1.4.94 ændres stillingsbetegnelsen Hjemmesygeplejerske til Sygeplejerske for så vidt angår sygeplejersker i dagtjeneste<br><br>Pr. 1. april 1994: Forhøjelse af tillæg for manglende varsel af omlagt tjeneste og over- og merarbejde. | Resultaterne er på baggrund af mæglingsforslag af 28.maj 1993.<br><br>København og Frederiksberg kommuner har selvstændige overenskomster som ikke indeholder bestemmelser om integrerede ordninger. |
| 1991 | | Ændringer i arbejdstidsregler, herunder:<br>- ændret regulering af 17-6-tillæg<br>- bestemmelser vedr. løn, tillæg, pension, arbejdstid og rådighedstjeneste bringes i overensstemmelse med det forslag, som er stillet af arbejdsgruppen om arbejdstid og forskudt tid<br>- den dagelige normaltjeneste kan udgøre mellem 6 og 9 timer<br>- Ændring af definition for, hvad der forstås ved tjeneste i aften- og natperioden<br>- overarbejde i forlængelse af rådighedstjeneste honoreres på samme måde som overarbejde efter normaltjeneste<br>- ændringer i reglerne om rådighedstjeneste<br>Samskrivning af overenskomster og aftaler for beslægtede grupper<br>Særbestemmelser om lønanciennitet ophæves | | | **Skole- og plejehjemssygeplejersker:**<br><br>Tillæg til spl. med mere end 4 års anc. på trin 23 forhøjes til 4.300 (1.10.84) | Særydelser for arbejde lørdag-mandag, aften- og nattjeneste samt delt tjeneste forhøjes | Manglende varsel for omlagt tjeneste forhøjes | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1989 | | | **Integrede ordninger**<br>Sygeplejersker løntrin 22-26<br>Sundhedsplejersker løntrin 25-29<br><br>**Sundhedplejersker uden for integreret ordning:**<br>trin 25 - 29 | | **Skole- og plejehjemssygeplejersker:**<br>Med virkning fra 1.4. 1990 gives tillæg på kr. 3083 ( 1.10. 84) efter mere end 4 års anciennitet på trin 23 | Særydelser for arbejde lørdag-mandag, aften- og nattjeneste samt delt tjeneste forhøjes | Arbejdstiden ændres med virkning fra 1.10.1990 til 37 timer<br><br>Den første "samlede" overenskomst hvor integrerede ordninger er med - dette er nyt - indtil da har integrerede ordninger været konkret og individulet forhandlet. Ved forhandlingen aftales et "forståelsesprotokollat" - for integrerede ordninger. | Stillingsbetegnelsen sygeplejeassistent ændres til sygeplejerske<br><br>København og Frederiksberg kommuner har selvstændige overenskomster som ikke indeholder bestemmelser om integrerede ordninger. |
| 1987 | | | **Hjemmesygeplejersker:**<br>Med virkning fra .1.4.87 løntrin 16-23<br>Med virkning fra 1.4. 88 løntrin 16-24<br><br>**Sundhedsplejersker:**<br>løntrin 23-27<br><br>**Skolesygeplejersker:**<br>Med virkning fra 1.4.87 løntrin 16-21<br>Med virkning fra 1.4.88 løntrin 16-21, 23 | | | | Arbejdstiden ændres med virkning fra 1.9. 1988 til 38 timer<br><br>Der aftales et særligt protokollat vedrørende aften- og døgnordninger på KL området.<br><br>Kommunepuljer indføres<br>Barns 1. sygedag gøres permanent<br><br>Pr. 1. april 1988 forhøjes manglende varsel for omlagt tjeneste med 2,60 kr. samt manglende varsel for over- og merarbejde med 3,85 kr.<br>Pr. 1. april 1988 forhøjes kr.-særydelser for arbejde på lørdage og i aften- og nattjeneste | Ved stillingsledighed nedlægges sygeplejerskestillinger som tjenestemandsstillinger |
| 1985 | | Præcisering af beregningsforholdene for særydelser<br>-Ændring af arbejdstidsregler herunder afskaffelse af begrænsninger omkring længden af den daglige arbejdstid<br>-optagelse af bestemmelse om at pensionister ikke er omfattet af aftale<br>-Ændring i bestemmelse om fri telefon | **Skolesygeplejersker:**<br>Fra løntrin 15-20 til løntrin 15-21 | | | | Arbejdstiden ændres med virkning fra 1.1.1987 til 39 timer | Der nedsættes et paritetisk nævn - 1983 overenskomsterne forlænges |
| 1983 | | | | | | | | Nyt grundbeløbsniveau - fremover 1.10.1984 niveau |
| 1981 | | | **Hjemmesygeplejersker:**<br>Løntrin 15-23<br><br>**Sundhedsplejersker:**<br>løntrin 22-26<br><br>**særligt for FKKA:** Sygeplejersker der arbejder som sundhedslejersker men uden specialuddanelsen ansættes tidsbegrænset men afløننes som sundhedsplejersker<br><br>**Skolesygeplejersker:**<br>15-20 | | | | | FKKA har egne overenskomster |
| 1979 | | | | | | | | |
| 1977 | | | | | | | | |
| 1975 | | Ændring af grundlaget for beregning af huslejebeløb fremtidig grundlag for regulering af tillægsbetaling mv.<br>Præcisering af hvornår tillægsbetaling mv. ydes | | | | Forhøjelse af særydelser for arbejde på lørdage og mandage samt i aften- og nattjeneste | Forhøjelse af beløbet for timelønnedes tjenestedragt fra 28 øre til 38 øre.<br>For så vidt angår hjemmesygeplejersker og spædbørnssygeplejerkse samt sundhedsplejersker i kombineret spædbørns- og skolesundhedspleje forhøjes satserne fra henholdvis 1.000 til 1.200 kr., fra 800 til 1.000 kr. og fra 48 øre til 58 øre.<br><br>Grundbeløb for omlagt tjeneste forhøjes fra 5,10 kr. til 6,67 kr.<br><br>Forhøjelse af telefongodtgørelse | Marts 1975 mødes alle arbejdsgivere med en række lønmodtagere mhp. At aftale at der forhandledes uder et - samforhandling. Parterne var på arbejdsgiverside Amtsrådsforeningen, KL, København og Frederiksberg kommuner samt FKKA. På lønmodtagerside Danske Fysioterapeuter, Foreningen af ergoteraputer, Jordemoderforeningen, Økonomaforeningen, Oldfrueforeningen, DKA (nuv. FOA) og DSR<br>Der var enighed om at samforhandle for så vidt angår det overordnede, men at der også skulle forhandles med den enkelte organisation. |
| 1973 | **Krav fremsat i forhold overenskomst for hjemmesygeplejersker**<br>Reallønsforbedringer i lighed med tjenestemændene<br>Nye lønrammer for hjemmesygeplejersker<br>Forhøjelse af feriegodtgørelse og særlig ferigodtgørelse<br>Arbejdstidsnedsættelse i lighed med det øvrige arbejdsmarked | **Krav fremsat i forhold overenskomst for hjemmesygeplejerske**<br>Indgåelse af hovedaftale - også fremsat i 1971<br>Fast beløb fr cykelgodtgørelse<br>Ønsker at drøfte nødvendigheden af at hjemmesygepljejersker har tjenestetelefon<br>Ønsker at drøfte kørselsgodtgørelse for sygeplejersker der bor uden for ansættelseskommunen | **Sygeplejersker på alderdoms- og plejehjem:**<br>Pr. 1.10.1974 løntrin 15-19 | | | **Overenskomsten for hjemmesygeplejersker**<br>Pr. 1.7.1974 begrænses antallet af søndagsvagter til 6 pr. kvartal uden ekstra ydelse - derefter honorering med 50%<br>Pr. 1.7.1974 indføres varslingsgodtgørelse for omlagte timer på kr. 4,65<br>Pr. 1.7.1974 indføres godtgørelse for manglende varsel af deltidsbeskæftigedes merarbejde på kr. 7,00<br>Juleaften sidestilles med søgnehelligdag fra dagtjenestens begyndelse.<br>Nytårsaftens dag og Grundlovsdag fra kl 12.<br><br>**Overenskomst for sygeplejersker på aldersoms- og plejehjem:**<br><u>Kommunernes Landsforening:</u><br>Juleaften sidestilles med søgnehelligdag fra dagtjenestens begyndelse.<br>1.maj, Nytårsaftens dag og Grundlovsdag fra kl 12. til 24.00<br><u>FKKA:</u><br>Juleaftensdag ydes aften/nattillæg fra kl 16.00<br>Nytårsaftensdag betragtes som hverdag<br>1.maj betragtes som søgnehelligdag<br>Grundlovsdag betragtessom søgnehelligdag fra kl. 12.00 | Arbejdstiden nedsættes til 40 timer 1.12.1974<br><br>Aftale om ret til barns 1.sygedag svarende til regler for tjenestemænd<br>Ret til adoptionsfrihed i indtil 3 måneder uden løn<br>Ret til 14 ugers barsel svarende til tjenestemænd<br><br>**Overenskomst for hjemmesygeplejersker**<br>Der indgås en hovedaftale mellem Centralforeningen, Kommunernes Landforening, FKKA og DSR<br><br>**Overenskomst for sygeplejersker på alderdoms- og plejehjem:**<br>Der indføres ret til en spisepause under ½ time hvis arbejdet tillader det<br>Frihed for aften/nattjenestæ ændres pga. arbejdstidens nedsættelse<br>Honoreringsbestemmelserne for søndage udvides til at omfatte søgnehelligdage uden for søndage<br>Delt tjeneste skal så vidt muligt undgås | Forhandlingerne vedr. hjemmesygeplejersker startes først i foråret 1974 pga. sygeplejerskerne på sygehusenes strejke 1973<br>Centralforeningen ophører med udgangen af 1974 - herefter indtræder Kommunernes Landsforening og FKKA i overenskomsten på deres vegne |
| 1971 | | | | | Tillæg for istandgørelse af mors indføres i overenskomsten. Indtil da betalte nogle kommuner for ydelsen og andre steder skulle sygeplejersken opkræve penge af de pårørende. | | Anciennitetsberegning for timelønnede stopper med virkning fra 1.5.1971<br><br>Deltidsbeskæftigede hjemmesygeplejersker med mindst 15 timer ugentligt aflønnes med månedsløn | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1969 | | | Nedenstående løntrin er statens løntrin<br><br>**Hjemmesygeplejersker:**<br>løntrin 15 -23<br><br>**Sundhedsplejersker:**<br>løntrin 22-26<br><br>**Skolesygeplejersker:**<br>Løntrin 13-20<br><br>**Sygeplejersker på alderdoms- og plejehjem**<br>13,14,16,17-19 | Pension 4+8 % | | | Arbejdstiden er 41 3/4 time | Forhandlinger opstartes med De samvirkende Kommunalforeninger og Centralforeningen af hjemmeplejevirksomheder i februar 1969. I 1970 er Kommunernes Landsforening stiftet så forhandlingerne fortsætter med dem og Centralforeningen i juli 1970.<br>Derudover var der fortsat steder som stod udenfor ovenstående foreninger.<br>Forhandlingerne afsluttes september 1970<br>Kommunalreform gennemføres i 1970. Kommunalreformen reducerer amterne fra 24 til 14 , og sogne bliver til 275 kommuner |
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | |
| Noter: | | | | | | | | |
| * Se vedlagte vejledning | | | | | | | | |

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for sygeplejersker

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for sygeplejersker, som er gennemført af henholdsvis Dansk Sygeplejeråd og RLTN og dækker perioden fra 1969-2021.

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Skemaet kortlægger forhandlingshistorikken for gruppen af ikke-ledende sygeplejersker samt øvrige sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen på det regionale område. De i overenskomsten nævnte A typiske stillinger og kandidater er ikke medtaget, da de udgør en relativt lille gruppe.

Til brug for kortlægningen er følgende kilder anvendt:

- Kravbreve sendt forud for overenskomstforhandlingerne
- Forhandlingsprotokollater
- Fælles forhandlingsreferater skrevet af parterne
- Omkostningsbilag (en del af protokollatet)
- Overenskomster

Oplysningerne i baggrundsskemaet kan være udtryk for et ufuldkomment billede af forhandlingsresultaterne. Det skyldes bl.a. at det ikke altid har været muligt at tilvejebringe alt relevant materiale, samt at parterne har fokuseret på de dele af det tilgængelige materiale fra forhandlingerne, der vedrører temaer i kolonnerne i baggrundskemaet. Kolonnerne om krav er udfyldt af hver af parterne.

Frem til 1995 har det ikke været muligt at fremskaffe protokollater. Til gengæld har de redigerede overenskomster kunnet bruges som kilde til historikken. Det har grundet mangel på kildemateriale ikke været muligt at gå længere tilbage i forhandlingshistorikken end 1969. Oplysningerne i skemaerne alene er et delvist billede af de samlede forhandlinger, idet der er udvalgt dele af det tilgængelige materiale.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Kolonnerne kortlægger de aftalte ændringer ved overenskomstforhandlingerne. Er et felt er tomt betyder det, at der ikke har været ændringer eller at der ikke har været tilgængelige kilder.

### Toneangivende krav

Her har hver part udfyldt for så vidt der har været materiale til rådighed. Igennem tiden har processen for kravindsamling og afsendelse fra arbejdstager ændret sig. Det betyder, at der i nogle år skelnes mellem f.eks. DSR-, KTO-, og Sundhedskartellets krav. I senere år har Sundhedskartellet fremsendt kravene samlet, hvorefter

evt. forskelle til prioriteringer ved organisationsforhandlingerne er blevet udfoldet under forhandlingerne. På arbejdsgiverside forhandlede kommuner og regioner/amter samlet fra 1975- 2005. Overenskomsterne var dog forskellige for de to områder.

**Grundløn/Basisløn**

Her er ændringer i grundløn og det tilknyttede anciennitetstillæg beskrevet. Tillægget er angivet i denne kolonne, da det anses som værende en del af den anciennitetsbestemte grundløn.

**Pensionsvilkår**

Her er ændringer i pensionsprocenten af hhv. lønnen og særydelser nævnt. Derudover er historikken ift. ATP-bidraget beskrevet.

**Særydelser**

Her er medtaget de i arbejdstidsaftalerne beskrevne tillæg for arbejde på særlige tidspunkter. Indtil 2003 (OK02) var de fleste særydelser aftalt som kronebeløb som i hver periode skulle reguleres – oftest via afsatte puljer svarende til de generelle lønstigninger. Ved OK02 blev det aftalt at særydelser for aften/nat og weekend blev ændret til procentdel af lønnen – som bemærket i kommentarkolonnen.

**Kommentarer**

Her fremgår blandt andet de generelle ændringer i arbejdstiden. Derudover er omkostningerne ved ændringer på særydelser fra 2005 til 2021 beskrevet. Disse oplysninger er taget fra omkostningsbilagene i protokollerne. Herudover fremgår puljer afsat til området, organisatoriske ændringer på arbejdstager- og arbejdsgiverside samt andre oplysninger der har haft betydning i og for forhandlingerne – såsom nye grundbeløbsniveauer. Ligeledes er de gange sygeplejerskerne har været i konflikt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne anført.

## 3. Karakteristika for sygeplejerskernes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.

**Den beskrevne gruppe og deres arbejdstid**

Den beskrevne gruppe af sygeplejersker har beskæftigelse i sygehusvæsenet - somatisk såvel som psykiatrisk- og hører under regionerne. Disse sygeplejersker er ansat til at dække arbejdet hele døgnet, alle årets dage.

Sygepleje har eksisteret som fag lang tid før den periode der beskrives i skemaet begynder. Udviklingen i sygeplejerskes uddannelsesniveau og de politiske krav til faggruppen er uddybet i spor 3 i Lønstrukturkomiteens historiske afdækning.

**Lønmodel**

Frem til 2005 var sygeplejersker indplaceret i de statslige/kommunale lønrammer. Ved OK05 var Sundhedskartellet trådt ud af KTO og der blev ved overenskomst-

forhandlingerne aftalt en ny lønmodel, som trådte i kraft pr. 1.1.2006. Den nye lønmodel består af trin 1-8 for alle sundhedskartellets grupper. Sygeplejerskerne er indplaceret fra trin 4-8.

**Decentral løn**

Pr. 1.4.1998 overgår sygeplejerskerne i regionerne til nye decentrale lønformer (også kaldet Ny Løn). Udviklingen mod mere decentral løn er beskrevet i kommentarkolonnen og i kolonnen om øvrige løn og ansættelsesvilkår.

**4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter**

I et blik på forhandlingshistorikken for hele perioden 1969 til 2021 er der særligt tre nedslagpunkter, der kan fremhæves:

- Overgangen fra gammel til ny løn ved overenskomstforhandlingerne i 1997. Her forkortes lønskalaen for at give plads til lokal løndannelse.
- Overgangen fra KTOs lønmodel til ny lønmodel for Sundhedskartellet i 2005 med dertilhørende nye skalatrin.
- Den ny arbejdstidsaftale fra overenskomstforhandlingerne i 2002, hvor særydelserne overgik fra at være et kronebeløb pr. time til en procentsats af timelønnen.

LØN
STRUKTUR
KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for sygeplejersker i regionerne

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for sygeplejersker, som er gennemført af henholdsvis Dansk Sygeplejeråd (DSR) og Danske Regioner og dækker perioden fra 1969-2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for sygeplejersker samlede løn- og ansættelsesvilkår

Lønsystemets udvikling og påbegyndelse af decentral løn

Lønsystemet har i hele perioden bestået af et løntrinsforløb, der har taget udgangspunkt i anciennitet og specialuddannelse. Frem til 2005 blev sygeplejersker indplaceret i de statslige/kommunale lønrammer. I forbindelse med overgangen til ny løn i 1997 blev anciennitetsforløbet afkortet fra 18 år til 12 år. Efter Sundhedskartellets udtræden af KTO blev der i 2005 aftalt en ny lønmodel for Sundhedskartellets organisationer. Sygeplejersker blev herefter indplaceret fra trin 4-8 og lønforløbet blev kortet ned til 8 år, hvilket betød, at sygeplejerskerne hurtigere kunne nå op på slutløn. I 2009 blev der indført et tillæg efter 10 år. Siden har lønsystemet ikke ændret sig

I 1997 blev parterne enige om en forsøgsaftale, hvor der blev afsat en pulje til lokalløn. I 2002 blev de fleste centralt aftalte tillæg afskaffet og tillæg blev fremadrettet lagt ud til decentrale forhandlinger. Løntrinsforløbet indeholder dog stadig et væsentligt element af anciennitetsbestemt lønudvikling på trods af at decentral løn er blevet indført.

Pension

Fra 1969 – 2002 udgjorde pensionen 12%, hvor sygeplejerskerne afgav 4% til pension og arbejdsgiver 8%. I 2002 blev der aftalt en teknisk omlægning af pensionsberegningerne med KTO- den såkaldte nettoficering. Herefter blev pensionen gradvist løftet til i dag 13,55%

I 2008 blev det aftalt at starte med opbygning af pension af særydelser med 2%. I 2018 udbyggede parterne ordningen til 3,75%

Udvikling i særydelser

Det er et tilbagevendende tema ved centrale og specielle forhandlinger, hvordan en særlig honorering kan gøre det muligt at få vagtplanerne til at gå op på områder, hvor grundvilkåret er døgndækket arbejde. Fra 2005 til 2021 kan det via omkostningsbilagene ses, at omkostningerne til særydelser har ligget på mellem 0,3% og 8,8% af organisationsmidlerne for Sundhedskartellet.

En væsentlig ændring af særydelserne, der kan fremhæves, var i 2002, da det blev aftalt, at særydelser på aften/nat- og weekend blev ændret fra kronetillæg til at udgøre en procentdel af timelønnen. Det betød, at ydelserne fulgte den almindelige lønudvikling modsat tidligere, hvor der blev afsat særlige puljer til regulering. Omlægningen i 2002 blev gjort muligt fordi der, som en del af mæglingsforslaget på KTOs område, blev afsat en pulje til de særligt belastede døgnområder. Derudover aftalte parterne at afskaffe de centralt forhandlede tillæg, hvilket frigav et provenu til forbedringer af særydelser.

Sygeplejerskerne strejker

I 1971 indgik parterne en hovedaftale på det amtslige niveau og i 1973 strejkede de overenskomstdækkede sygeplejersker for første gang. Derudover har sygeplejerskerne strejket yderligere fire gange i perioden i 1995, 1999, 2008 og 2021.

**2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken**

DSR har som andre organisationer fundet det mere logisk at behandle hovedpointerne og de relevante nedslagspunkter temavis under punkt 1.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet sygeplejerskers løn- og ansættelsesvilkår**

For DSRs vedkommende har de toneangivende krav i perioden fordelt sig efter tre hovedprioriteter i nævnte rækkefølge: 1) En højere grundlønsindplacering for alle. 2) Honorering af uddannelse og erfaring. 3) Beskyttelse af fritiden på det døgndækkede område samt forbedret honorering for nat- og weekendarbejde. DSR har søgt at realisere sine prioriteter både gennem fællesskabet i KTO – og senere i Forhandlingsfællesskabet - samt udenfor KTO fra 2004-2014, hvor Sundhedskartellet forhandlede selvstændigt.

Gennemgående har RLTN´s fremsat krav der vedrører ændringer af overenskomsten og arbejdstidsregler, med henblik på at opnå bl.a. øget fleksibilitet, mere smidig arbejdstilrettelæggelse, øget tilstedeværelse og så reglerne i højre grad understøtter patientforløbet. Endvidere er der fremsat krav om mulighed for lokalt at aftale plustid. Der er stillet krav om ændring af lønmodellen og øget midler til lokalløn og udvikling af og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne, herunder bortfald af centralt fastsatte F- og K-tillæg og bortfald af udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti. Der har været krav om pension fx afskaffelse af karens og forhøjelse af ATP.

| Personalegruppe\|Sygeplejersker - ikke ledende - Regioner 01.06.22 | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **År** | **Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation** | **Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver** | **Grundløn/basisløn** | **Pensionsvilkår** | **Centralt aftalte tillæg** | **Særydelser** | **Øvrige løn-og ansættelsesvilkår** | **Kommentar** |
| | | | lønforløb | | | Pr. time | | |
| 2021 | Højere grundløn<br>Lønforbedringer til erfarne<br>Tillæg for kvalifikationer og funktioner<br>Forbedring af pensionen<br>Bedre værn om fritiden | At der foretages nødvendige tilpasninger af overenskomster og aftaler således, at de understøtter fuldtidsbeskæftigelse og en øget tilstedeværelse<br><br>Tilstedeværelsen af rette kompetencer er afgørende for kvaliteten i patientbehandlingen. Der ønskes derfor en drøftelse af udviklingstendenser i sundhedsvæsenet med henblik på at foretage nødvendige tilpasninger i overenskomst og aftale således, at det er muligt at understøtte og håndtere digitalisering og teknologisk udvikling, ændret struktur og organisering, ændrede samarbejdsflader, ændringer i patientgruppen mv | **Pr. 1.4.2022**<br>Der aftales et tillæg på 3000 kr. (31.3.2018) sygeplejersker med sammenlagt 4 års beskæftiglse pba. Grunduddannelsen. Gives uanset lønindplacering og evt. specialuddannelse.<br><br>Tillæg efter 10 års anciennitet på trin 6 øges til 16.500 kr. (31.3.2018)<br>**Specialuddannede:**<br>Tillæg efter 10 års ancienniet på trin 7 øges til 23.183 kr. (31.3.2018) | | | Faste nattevagter ligestilles med øvrige ansatte således at den 24.12 betragtes som søgnehelligdag | | Sygeplejerskerne strejker i 10 uger. Lovindgreb 26.08.2021<br><br>Puljeanvendelsen til særydelser var 0,38 mio. kr. svarende til 0,3 % af organisationspuljen som i alt var på 143,74 mio. kr. |
| 2018 | Højere grundlønsindplacering<br>Tilpasning af lønforløb<br>Løn for særlige funktioner og kompetencer<br>Løn for erfaring<br>Forbedring af pensionen<br>Forbedring af arbejdstidsreglerne - herunder<br>- frit valg mellem udbetaling og afspadsering<br>- medindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen (balance mellem arbejdsliv og privatliv) | Fortsat afvikling af af de laveste ATP-satser.<br>Bestemmelser om normperiode, vagtplan, omlægge tejensten, overarbejde og afvikling af afspadsering. | **Pr. 1.10.2018**<br>Tillæg til trin 4 (0-7 år) øges til 2.188 kr. (31.3.2018)<br>Tillæg efter 10 års ancienniet på trin 6 øges til 14.076 kr. (31.3.2018)<br>**Specialuddannede:**<br>Tillæg efter 10 års anciennitet øges til 20.758 (31.3.2018)<br><br>**Pr. 1.4.2019**<br>Tillæg efter 10 års anciennitet på trin 6 øges til 15.850 kr. (31.3.2018)<br>**Specialuddannede:**<br>Tillæg efter 10 års anciennitet på trin 7 øges til 22.533 kr. (31.3.2018) | **Pr. 1.4.2019**<br>Pensionsprocent øget till 13,55 %<br><br>Pension af særydelser øges til 3.75%<br><br>**Pr. 1.4.2020**<br>ATP satsen ændres til sats A | Der aftales et funktionstillæg på kr. 7000 (31.3.2018).Tillægget gives til udvalgte afdelinger.Forhandles lokalt. | | | Med virkning fra 1.oktober 2018 aftales nyt grundbeløbsniveau 31.3.2018. |
| 2015 | Lønforbedringer - herunder fokus på særlige grupper<br>Forbedring af pensionen<br>Forbedring af arbejdstidsreglerne - herunder<br>- ret til vilkår der gør det muligt at arbejde på fuld tid<br>- bedre honorering af ulemper ( primært weekend) | Udvikling og afbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne i forhold til den lokale løndannelse.<br><br>Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele.<br><br>Med mindre andet aftales, videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte.<br><br>Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti.<br><br>Modernisering af overenskomststrukturen, således at den understøtter den samlede opgavevaretagelse og et sammenhængende patientforløb.<br><br>Arbejdstidsreglerne skal i højere grad understøtte et godt og sammenhængende behandlingsforløb, herunder at patienten kan få behandling af det rette personale på det sted og tidspunkt, hvor patienten har behov for det.<br><br>Fortsat afvikling af de laveste ATP-satser i overensstemmelse med de i 2008 indgåede protokollater | **Pr. 1.4.2016**<br>**Specialuddannede:**<br>Tillæg efter 10 års anciennitet på trin 7 øges til 17.550 (1.1.2006) | **Pr. 1.4.2016**<br>Pensionsprocenten øges til 13,51 %<br><br>ATP satsen ændres til sats F | | | | |
| 2013 | Generelle lønstigninger til alle<br>Videreførsel af reguleringsordningen<br>Forbedring af pensionen<br>Øget sammehæng mellem arbejdsliv og familieliv - herunder<br>- bedre værn om fritiden<br>-frit valg mellem udbetaling, afspadsering og indregning af ulempeydelser | Udvikling og arbureaukratisering af forhandlingsprocedurerne i forhold til den lokale løndannelse.<br><br>Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele.<br><br>Med mindre andet aftales, videreføres lokalt aftalte kvalifikationsløndele ikke ved stillingsskifte.<br><br>Bortfald af aftale om gennemsnitsløngaranti.<br><br>Modernisering af overenskomststrukturen, således at den understøtter den samlede opgavevaretagelse og et sammenhængende patientforløb.<br><br>Arbejdstidsreglerne skal i højere grad understøtte et godt og sammenhængende behandlingsforløb, herunder at patienten kan få behandling af det rette personale på det sted og tidspunkt, hvor patienten har behov for det.<br><br>Fortsat afvikling af de laveste ATP-satser i overensstemmelse med de i 2008 indgåede protokollater | | **Pr. 1.1.2014**<br>Pensionsprocent øget til 13,37%<br><br>ATP sats ændres til sats E<br><br>Pensionsgivende del af områdetillæg hæves med 0,75 procentpoint. | | | | Kandidaer omfattes af overenskomsten<br><br>Forhandlingsfællesskabet oprettes i 2014 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2011 | Generelle lønstigninger til alle<br>Fokus på særlige grupper set i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv - herunder<br>- lønindplaceringsmuligheder for særlige stillinger og grupper<br>Forhøjelse af den generelle pensionsprocent<br>Indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstid og et godt arbejdsmiljø | Forenkling og udvikling af lokalløndannelse, herunder<br><br>•Bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløndele<br>•Bortfald af udmøntningsgarantien<br>•Bortfald af gennemsnitsløngarantien<br>•Ifmodernisering af aftaleretten<br>•Ifharmonisering af aftalerne om lokalløndannelse<br>•Ifsammenlægning af aftalerne om lokalløndannelse<br>•Ændret lønopbygning<br><br>Ændring af arbejdstidsregler med henblik på forenkling, harmonisering og effektivisering, herunder øget arbejdstid.<br><br>Der indføres mulighed for, at der direkte mellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge.<br><br>Normperioden på 14 uger ved opgørelsen af en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer forlænges.<br><br>Overarbejde opgøres ved normperiodens afslutning i stedet for som nu ved overskridelse af den fastsatte daglige arbejdstid. | **Pr. 1.1.2012**<br>Grundbeløbene i lønskalaen (§ 5) øges alle med 167 kr. | **Pr. 1.1.2012**<br>ATP satsen ændres til C sats | | | Inddragelse af fridøgn hæves fra 375,82 kr. til 388, 55 kroner | Atypiske stillinger omfattes af overenskomsten | |
| 2008 | Markante lønforbedringer i form af centralt aftalte lønstigninger til medlemmer i basisstillinger - herunder<br>- indsnævre lønforskellen til det private<br>- fokus på de erfarne<br>Pensionen udbygges mod 18%<br>Forbedringer af arbejdslivet - herunder<br>- bedre væn om de ansattes fritid<br>- forbedring af honorering af nat- og weekendtjeneste | Enklere og mere fleksible arbejdstidsregler, der fremmer og effekttvicering og øget tilstedeværelse, herunder, hvor det er relevant:<br>•Ifarbejdsgiveren får valgfrihed med hensyn til, om overarbejde, særydelser mv. skal betales i penge eller gives som afspadsering<br>•Ifplustid<br>•Ifeffektive arbejdstid på mindst 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat<br>•Ifarbejdstid kan tilrettelægges over en normperiode på et år<br>•Ifmidler til forhøjelse af honoreringen for arbejde på særlige tidspunkter<br>•Ifeksible regler ved tilkald, sygdom og overarbejde.<br><br>Af den økonomiske ramme, som måtte blive til rådighed, arbejdes der hen mod en ensartetgørelse af ATP-satserne.<br><br>Fortolkning vedrørende honorering for inddraget fridøgn, der alligevel ikke præsteres, fordi den pågældende bliver syg, bortfalder.<br><br>Forenkling af basisoverenskomstens ansættelsesbestemmelser, således at bestemmelse der indsnævrer tjenestedsbegrebet udgår. | **Pr. 1.4.2010**<br>Trin 4 (0-7 år) øges med tillæg på 1850 kr. (1.1.2006)<br><br>**Pr. 1.4.2009**<br>Når der opnås 10 års anciennitet øges trin 6 med tillæg på 11.900 kr. (1.1.2006)<br><br>**Pr. 1.4.2009**<br>**Specialuddannede:**<br>Når der opnås 10 års anciennitet øges trin 7 med tillæg på 11.900 kr. (1.1.2006) | **Pr. 1.4.2009**<br>Pensionsprcent øget til 13,13%<br><br>**Pr. 1.4.2010**<br>Aften- nat tillæg, weekendtillæg, søgnehelligdagstillæg gøres pensionsgivende med 2 %<br><br>- se også kommentarfelt<br><br>ATP sats ændres til sats D | | **Pr. 1.4.2010**<br>Nat (23-06) øget fra 30,5 % til 32,5%<br>Weekend (lø 06- sø 24) øget fra 40% til 42% | Inddragelse af fridøgn stiger fra 289 kr. til 375,82 kr. (2000-niveau) (s. 13 i forlig)<br>Tillæg for patientledsagelse stiger fra 105,04 kr. til 145, 89 kr. | Sygeplejerskerne og resten af SHK strejker i 8 uger.<br>Der nedsættes en Lønkommision<br><br>Ancienitetstillæg for hhv 0-7 års ansættelse og + 10 års ansættelse er angivet under Grundløn/basisløn da der er tale om ancienitetsløn<br><br>Der øges med tillæg idet der ikke var midler nok til en trinændring.<br><br>Udover de nævnte sæydelser gøres tillæg for tilkald, manuel ventilation samt timelønnedes fridøgns- og søgnehelligdagsbetaling pensionsgivende<br><br>Puljeanvendelsen til særydelser var på 40,49 mio. kr. svarende til 8,8 % af organisationspuljen på i alt 463,37 mio. kr. | |
| 2005 | Reallønsikring af spl.,<br>Ny lønskala for SHK,<br>Ny lønmodel med centrale rettigheder og lokale muligheder,<br>Forbedret lønforløb for professionsbachelorer,<br>Pensionssats udbygges mod 18%<br>Arbejdstid:<br>-udvidelse af weekend-perioden<br>-bedre honorering 24/12<br>-forbedring af natperioden | Centralt afsættes betydelige nye midler til lokal løndannense og forenkling og modernisering af lokal løndannelse.<br>Der anvendes midler til pensionsforbedringer, primært udbygningn af mini-pensionsordning samt bortfald/nedsættelse af karensbestemmelser.<br>Endvidere anvendes midler til ATP-forhøjelsen.<br>Fortolkningen vedrørende honorering for et inddraget fridøgn (ekstra tjeneste), der alligevel ikke præsteres, fordi den pågældende bliver syg, bortfalder.<br>Justering og ændring af arbejdstidsregler, herunder normperiode og rådighedsvagt. | **For perioden 1.4.2005-1.1.2006**<br>Alle SHK ansatte ydes et engangsbeløb på kr. 3.800 ( 31.3.2000) beløbet gradueres efter ansættelsesbrøk<br><br>For ansatte i H:S ydes et engangsbeløb på kr. 4.000 (31.3.2000) beløbet gradueres efter ansættelsesbrøk<br><br>**Med virkning fra 1.1.2006 ny lønskala:**<br><br>trin 4 (0-7år),<br>trin 6 ( 8 år)<br><br>**Specialuddannede:**<br>trin 5 (0-7 år),<br>trin 7 (8 år) | **Pr. 1.1.2006**<br>Forhøjelse af alle ATP satser for SHK´s medlemmer | | Med virkning fra 1.4.2006 ændres tidsrummet for weekendtillæg således at det er gældende fra lørdag 06.00 til søndag 24.00 | | Sidste overenskomst hvor arbejdsgiverne forhandler samlet<br><br>Der aftales med virkning fra 1.1.2006 en ny lønskala. Som konsekvens heraf forlænges 2003 overenskomsten.<br>Nyt grundbeløb - fremover 1.1.2000<br><br>H:S nedlægges med virkning fra 31.12.2006<br><br>Omkostningen ved de aftalte ændringer i særydelser var 17,7 mio. kr. på tværs af det amtskommunale område. | |
| 2002 | **DSR krav:**<br>Forbedrede lønvilkår<br>for spl. i basisstillinger,<br>Forbedrede pensionsvilkår<br>**SHK krav**<br>Forhøjelse af sidste erfaringsbaserede kvalifikationsløntrin<br>Udvidelse af tidsrummet for lørdag/mandagstillæg mhp. Indførelse af weekendtillæg<br>Forbedret honorering af nattjeneste<br>Forbedret honorering på særlige dage<br>Frit valg mellem udbetaling og afspadsering | | Sluttrin ændres fra trin 30 til trin 31 med fuldt gennemslag.<br><br>Alle tidligere centralt fastsatte tillæg undtagen tillæg for arbejde på lukket sikret afdeling afskaffes for nyansatte (se Bem.) Allerede ansatte bevarer tillæg som personlig ordning. | 13%<br><br>Der aftales en teknisk omlægning af pensionsberegningerne med KTO - den såkaldte nettoficering | | Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter ændres fra kr. til %<br><br>Reglerne for arbejde aften/nat ændres til at honorering udbetales medmindre andet aftales lokalt<br>Tidligere aften/nattillæg på 25% ændres til:<br>- aften 27%<br>- nat 30%<br><br>Lørdag/søndagstillæg ændres til weekendtilæg på 40% i tidsrummet lørdag 08- søndag 24<br><br>Juleaften regnes fremadrettet for en søgnehelligdag undtagen for faste nattevagter | Arbejdstidsnormen ændres til melem 5 og 12 timer<br>Normperiode aftales til 14 uger hvis ikke andet aftales lokalt | Aftaler med KTO indgås pba. af mæglingsforslag af 21.marts 2002. Heri en pulje til særligt belastede døgnområder - DSR´s andel = 11 mio.<br><br>De tidligere centralt fastsatte tillæg afskaffes og medvirker til finasiering af de aftalte ændringer af løn og særydelser<br><br>Sundhedskartellet melder sig ud af KTO med virkning fra 29.12.2003 | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1999 | **DSR krav:**<br>Forbedring af lønvilkår for sygeplejersker<br>Forbedrede pensionsvilkår<br>Forbedring af arbejdstidsbestemmelserne - der henvises til SHK krav<br>**SHK krav**<br>Udvidelse af lørdag-søndagsperioden<br>Begrænsning af weekendtjeneste<br>Forbedrede vilkår for aften/nattjeneste | | Nyt trin 30<br><br>Trin 29 fjernes - ansatte på trinnet flyttes til trin 30<br><br>Ansatte på trin 27+4000 flyttes til trin 30 | | Tillæg for arbejde på geografisk adskilte institutioner og ansættelse ved amtslige vikarordninger gøres pensionsgivende med virkning fra 1.4.2000<br><br>Turnustillæg afskaffes med virkning fra 1.4.2000. Tillægget bevares som personlig ordning og øges til kr. 4.200 (31.3.2000)<br><br>Tillæg for specialuddannelse godkendt af SST kr. 4.700 (31.3.200). Pr. 1.4.2000 øges tillægget til kr. 6.600 | | Ansvarshavende i weekend, tillæg på 4.200 kr. | Sygeplejerskerne strejker. Regeringsindgreb after 1 uge.<br><br>Første overenskomst hvor SHK forhandler for sig selv - er fortsat medlem af KTO.<br><br>Nyt grundbeløb - fremover 31.3.2000 | |
| 1997 | **DSR krav:**<br>Ændrede klassificeringer<br>**SHK krav:**<br>Forbedrede arbejdstidsvilkår<br>- aften/nat<br>- weekend | | Løngennemløb ændres fra 18 år til 12 år<br><br>Nyt forløb: trin 22, trin 24, trin 27 + 5350 (1.10.1984) | | Nye centrale lønttillæg:<br>Ansvarshavende aften / nat øges til kr. 4004 (1.10.84)<br>Ansættelse på geografisk adskilte institutioner 7½ % af lønnen<br>Ansættelse i amtslig vikarordning 15% af lønnen<br>Tillæg for at arbejde på lukkede sikrede afdelinger overgår til lokal forhandling<br>Tillæg at være praktikvejleder - skal forhandles lokalt<br>Tillæg for at være souschef - skal forhandles lokalt<br><br>Pr. 1.4.1998 Tillæg for at have arbejdet på tre forskellige afdeliinger (turmustillæg) kr. 3000 (1.10.84) | | | Sygeplejerskerne overgår til nye lønformer med fuldt gennemslag pr. 1.4.1998 | |
| 1995 | **DSR krav**<br>Ændrede klassificeringer<br>**KTO krav**<br>Forbedring af særydelser<br>Forbedring af vilkår Juleaftensdag<br>Fobedring af vilkår ved inddragelse af fridøgn og anden frihed<br>Forbedring af vilkår i forbindelse med overarbejde, opkald og ekstra rådighedstjeneste | | Skalatrin ændres med virkning fra 1.10.95 til 19-25, 27,29<br><br>Med virkning fra 1.7.96 til 19-25, 27,29, 31 | | Den hidtidige optjening af frihed for 37 timers aften/nattjeneste bortfalder med virkning fra 1.7.1996<br><br>En række ydelser ændres fra frihed til betaling | | | Sygeplejersker og hospitalslaboranter strejker. Lovindgrab med virkning fra 27.maj 1995. Opsagte overenskomster og aftaler forlænges til 31.3.1997<br>Der nedsættes et udvalg der skulle bl.a. skulle analysere:<br>- funktionsområde, ansvars og opgavefordeling for både spl. og laboranter<br>- sygeplejerskernes lønforhold herunder lønforløb og lønudvikling<br>Udvalget kunne stille forslag der medførte merudgifter. Udvalget skulle være færdige 1.okotber 1995. Udvalgets formand var forligsmand Mette Christensen<br>Analysearbejdet resulterede i en rapport - også kaldet Mette Christensen rapporten. | |
| 1993 | **DSR krav**<br>Ændrede klassificeringer<br>**KTO krav**<br>Forbedrede ulempeydelser fo så vidt angår:<br>- lørdagstjeneste<br>- juleaften<br>-inddragelse af fridøgn | | Resultaterne er på baggrund af mæglingsforslag af 28.maj 1993.<br><br>Skalatrin ændres med virknng fra 1.4.1994 til 18-25<br><br>Med virkning fra 1.2.1995 til 18-26<br><br>Med virknng fra 1.7.1996 til 18-26, 28 | | Tillæg for at arbejde på særligt belastede afdelinger bortfalder. | | Parterne adskiller arbejdstid fra overenskomsten og udarbejder den første arbejdstidsaftale | DSR´s kongres forkaster forliget, der sendes til afstemning blandt medlemmerne. Der varsles konflikt.<br><br>Resultatet er på baggrund af mæglingsforslag af 28.maj. 1993 | |
| 1991 | | | Tillæg efter 4 år på rin 23 hæves til kr. 4.300 (1.10.1984) | | Tillæg for at arbejde på særligt belastede afdelinger (primært Med/ Kir. Afd.) kr. 2.000 (1.10.84) | | | | |
| 1989 | | | Løntrin ændres til 16-21, 23.<br>Der gives tillæg efter 4 år på trin 23 på kr. 3083 (1.10.1984) | | Tillæg for arbejde på lukkede sikrede afdelinger kr. 2.900 (1.1.84)<br>Tillæg for at arbejde på den Sikrede afd. Nykøbing kr. 5.900 (1.10.84)<br><br>Tillæg for at være ansvarshavende kr. 2.500 (1.10.84) | | | Stillingsbetegnelsen sygeplejeassistent ændres til sygeplejerske<br><br>Arbejdstiden ændres med virkning fra 1.9.1990 til 37 timer | |
| 1987 | | | Løntrin ændres til 16-21 | | | | Ny reguleringsordning<br><br>Barns 1. sygedag gøres permanent | Ved stillingsledighed nedlægges sygeplejerskestillinger som tjenestemandsstillinger<br><br>Arbejdstiden ændres med virkning fra 1.9. 1988 til 38 timer | |
| 1985 | | | Med virkning fra 1.4.85 ændres løntrin til 15-21 | | | | | Lovindgreb 31.3.1985 Kollektive overenskomster og aftaler forlænges.<br>Der nedsættes et paritetisk nævn.<br><br>Arbejdstiden ændres med virkning fra 1.1.1987 til 39 timer | |
| 1983 | | | Tillæg til trin 19 ændres til kr. 1605 | | ansvarshavende i aften/nat på 2.500 kr. | | | Nyt grundbeløbsniveau - fremover 1.10.1984 | |
| 1981 | | | Løntrin 15-19 - efter 2 år trin 19 gives et tillæg på kr. 1250 *) se kommentarfelt | | | | | Beløbet er konkrete kr. der reguleres med samme procent som lønnen | |
| 1979 | | | Løntrin 15 - 19 fortsat - kun en almindelig regulering - se bemærkninger | | | | | Lovindgreb med virkning fra 30.3.1979. Kollektive overenskomster og aftaler forlænges. Der nedsættes et paritetisk nævn der slutter deres arbejde 19.5.1979 | |
| 1977 | | | | | | | | Samforhandling fortsætter. Der sker ikke ændringer i løn og særydelser udover den aftalte regulering. | |
| 1975 | | | | | | | | Lovindgreb 11.marts 1975. Forligsmandens skitse på det private område ophøjes til lov som også gælder på det offentlige område.<br><br>Marts 1975 mødes alle arbejdsgivere med en række lønmodtagerorg. mhp. at aftle at der forhandles under ét - samforhandling. Parterne var på arbejdsgiversiden Amtsrådsforeningen, KL, København og Frederiksberg kommuner samt FKKA. På lønmodtagersiden Danske Fysioterapeuter, Foreningen af ergoterapeuter, Jordemoderforeningen, Økonomaforeningen, Oldfrueforeningen, DKA(nuv. FOA) og DSR.<br>Der var enighed om at samforhandle for så vidt angår det overordnede, men at der også skulle forhandles med den enkelte organisation.<br><br>[illegible] | |
| 1973 | | | | | | | | Sygeplejerskerne strejker<br>Arbejdstiden nedsættes til 40 timer med virkning fra 1.12.1974 | |
| 1971 | | | | | | | | Arbejdstiden er 41 3/4 time<br><br>Kommunalreform gennemføres i 1970. Kommunalreformen reducerer amterne fra 24 til 14, og sogne bliver til 275 kommuner<br><br>Der indgås Hovedaftale mellem Amtsrådsforeningen, Københavns Hospitalsvæsen, Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen og DSR | |
| 1969 | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tjenestemands-reform i 1969 | | | | | | | | | |
| Noter: | | | | | | | | | |
| * Se vedlagte vejledning | | | | | | | | | |

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Introduktion til kortlægning af forhandlingshistorikken for Specialarbejdere

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en introduktion til kortlægningsarbejdet for specialarbejdere, som er gennemført af henholdsvis 3F og KL og dækker perioden fra 1969-2021

## 1. Afgrænsning, anvendte kilder og evt. forbehold ift. kortlægning af forhandlingshistorik

Kilderne består i al væsentlighed af de aftalte overenskomster og forhandlingsprotokollater. Der foreligger overenskomster for specialarbejdere tilbage fra 1969 og for faglærte tilbage til 1973, mens det ikke har været muligt at fremskaffe forhandlingsprotokollater for hele perioden eller hele området – således er der ikke protokollater så langt tilbage på det tidligere FKKA-område.

Gruppen specialarbejdere dækker både over ufaglærte specialarbejdere og faglærte arbejdere. Historisk set har disse dog forhandlet hver for sig på hver sin overenskomst, og først i 1993 blev de skrevet ind i samme overenskomst. Historisk såvel som i dag er gartnerne den største faglærte gruppe og var organiseret i Dansk Gartnerforbund, der i 1972 gik sammen med SiD, hvorefter både de faglærte og ufaglærte var i SiD og derfor kom gartnerarbejde også ind i den ufaglærte specialarbejderoverenskomst i 1973. Siden hen er flere erhvervsuddannelser kommet til og specialarbejderoverenskomsten dækker et bredt spektrum af faglærte med uddannelser indenfor chaufførarbejde, lager- og logistik, forsyning og procesoperatør.

Det er i skemaet valgt at lave særskilte skemaer for hhv. ufaglærte og faglærte, da parterne er enige om, at det giver det bedste overblik over lønudviklingen for de to centrale grupper på overenskomstområdet.

Specialarbejderområdet er historisk betinget inddelt i geografiske områder: FKKA og resten af landet. Hertil kommer en selvstændig overenskomst for Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, som ikke er medtaget. FKKA er medtaget, da dette område har samme grundlønsprofil som København og Frederiksberg kommuner, hvorved beskrivelsen er dækkende for hele landet. Overenskomsterne for KL og FKKA blev sammenskrevet i 1993.

Det regionale er i dag et selvstændigt forhandlingsområde, men i tidligere perioder har man samforhandlet for specialarbejdere i kommuner og amter, hvorfor lønudviklingen har været ens. Parterne er derfor enige om, at en tilføjelse af det regionale område ikke ville tilføre væsentlig ny information.

## 2. Beskrivelse af metodik i fremstillingen af forhandlingsresultater og aftalte ændringer

Der er i skemaet fokuseret på udviklingen i grundløn, anciennitetstillæg, pension og pensionskarens samt forbedring af diverse øvrige vilkår.

Derimod er der ikke medtaget krav, da parterne er enige om, at man ikke kunne tilvejebringe kilder, som på en meningsfuld måde på dette område kunne definere ”toneangivende” krav.

Grundlønnen: Der er en række specielle grundlønninger for specifikke områder og funktioner, som er udeladt i skemaet.

Kolonnen ’særydelser’ er lidt særlig, da en stor del af gruppens særydelser er aftalt i en fællesaftale ”Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt”, som dækker en række overenskomstområder. Den aftale er ved overenskomstfornyelserne blev fornyet hver gang ved, ved at satserne for forskudt tid og rådighedsvagt er forhøjet med den samme pct.-sats som er afsat til organisationsforhandlinger. Satserne for særydelserne har således i en årrække haft den svageste stigning af særydelser overhovedet, og de er er ikke blevet pensionsgivende som på andre områder.

**3. Karakteristika for specialarbejderes kollektive aftalegrundlag, herunder lønmodel, anvendte begreber og ansættelsesområde mv.**

Specialarbejdere har traditionelt dække en relativt bred vifte af ufaglærte arbejde, som primært har dækket arbejde ved forsyning, jord- og betonarbejde, værkstedsarbejde, plads- kloak- og vejarbejde, chauffør-arbejde og fra 1973 også i høj grad gartnerarbejde. Området er gennem tiden udvidet og specificeret yderligere i takt med udviklingen og at stadig flere AMU- og EUD-uddannelser er blevet omfattet af overenskomsten.

Gruppen har traditionelt set været timelønnet, men er gradvist blevet til månedslønnede – hurtigere for de faglærte end de ufaglærte, og har fået flere rettigheder, der ligger op ad funktionærloven og tilsvarende længere opsigelsesvarsler.

Lønmodellen efter Ny Løn er bygget op af en grundløn og en centralt aftalt garantiløn baseret på anciennitet efter 1 og 4 år. Derudover sker en stor del af løndannelsen lokalt i form af funktion- og kvalifikationstillæg.

Specialarbejdere har en relativ stor del af deres løndannelse i lokalløn. Det skyldes at man før overgang til ny løn havde en liste af funktioner og arbejdsopgaver, som gav tillæg – såkaldt arbejdsbestemte tillæg. Disse tillæg blev omlagt til lokalløn, dog sådan at der for visse funktioner *skal* aftales lokalløn.

Arbejdstiden kan placeres forskelligt i løbet af hele døgnet og alle dage, men almindeligvis er der tale om dagarbejdstid med en dagsnorm som udløser overtid ved overskridelse på dagen. Dog er der også en væsentlig andel af ansatte med skæve arbejdstider og arbejde i weekender og søgnehelligdage, fx på genbrugspladser og kommunale værker mv.

Det er almindeligt med arbejdstid i forskudt tid og som holddrift. Ligesom rådighedsvagter med mulighed for udkald kan indgå for ansatte på overenskomsten. Særligt er der vilkår for vintertjeneste (snerydning og saltning) som kan foregå ved siden af den almindelige arbejdstid.

Endvidere er der adgang til at vinterhjemsende specialarbejdere i en periode om vinteren, hvor ansættelsen er på pause og den ansatte jobsøgende. Det finder primært sted på områder med sæsonudsving i arbejdsopgaverne.

## 4. Læsevejledning ift. særlige nedslagspunkter/opmærksomhedspunkter

Skemaerne skal læses i sammenhæng, da det ufaglærte og faglærte område naturligvis er tæt knyttet sammen. Det fremgår tydeligt, at man i FKKA opererer med en timeløn, hvorimod man i KL's område bruger skalatrin og såkaldt kvotaløn – altså en andel af det fastsatte skalatrin, hvilket skyldes at det var almindeligt med timeløn indtil månedslønnede blev den dominerende ansættelsesform i løbet af 1980'erne.

Fra 1973 får overenskomsten på KL's område en form som er stort set uændret frem til introduktionen af Ny Løn fra 2000. Med sammenskrivningen af KL's og FKKA's områder i 1993 sker en harmonisering, fx så også skalatrin bruges for det tidligere FKKA. Og der sker en yderligere harmonisering med sammenskrivningen af de faglærtes og ufaglærtes overenskomster,

LØN STRUKTUR KOMITÉEN

# Opsamling på kortlægning af forhandlingshistorikken for Specialarbejdere

Lønstrukturkomitéen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har kortlagt forhandlingsresultater og aftalte ændringer i de relevante kollektive aftalegrundlag for et antal personalegrupper ansat i den offentlige sektor. Nedenfor følger en opsamling på kortlægningsarbejdet for specialarbejdere og faglærte gartnere, brolæggere m.fl., som er gennemført af henholdsvis 3F og KL og dækker perioden fra 1969 og indtil 2021.

## 1. Sammenfatning af forhandlingsresultater og parternes aftalte ændringer inden for specialarbejderes samlede løn- og ansættelsesvilkår

Grundlønnen for specialarbejdere blev opgjort grundlæggende forskelligt i FKKA og resten af landet før 1993, idet der i FKKA blev aftalt en stigning i timelønnen, mens der på KL's område blev benyttet skalatrin.

Det er dog tydeligt, at det på begge områder løbende prioriteres at hæve grundlønnen og de anciennitetsbestemte skalatrin. Derudover hæves udvalgte arbejdsbestemte tillæg ved hver overenskomstfornyelse ligesom der kommer nye tillæg til. Satserne for udkald og rådighedsvagter forhøjes også ofte for at matche udviklingen i lønnen.

Løndannelsen sker derfor primært i grundløn og arbejdsbestemte tillæg i hele perioden fra 1973 og frem til introduktionen af Ny Løn fra 2000. Dog kommer pensionerne ind fra starten af 1990'er og vokser hurtigt. For de faglærte i KL var pensionsprocenten 12% i 1993, mens de andre grupper følger lidt efter.

Fra 1999 prioriteres også at nedbringe karensperioden fra de oprindelige 4 år (3 for faglærte) – først med en minipension, så man allerede efter 1 år kunne få en pension med en lavere pct. sats og senere med en generel nedsættelse af karensen, så den i dag er 5 måneder.

Specialarbejdere var i begyndelsen af den afdækkede periode primært en gruppe, som var timelønnede og som først efter en vis anciennitet opnåede visse rettigheder såsom aflønning efter skalatrin og opsigelsesvarsler. Der har i perioden været en bevægelse mod, at specialarbejderne opnåede disse rettigheder hurtigere og specialarbejderne fik efterhånden en mere funktionær-lignede status. Det har været en løbende forbedring, men markant står 1983, hvor begrebet månedslønnede introduceres og hvor månedslønnede får løn under sygdom i op til 3 måneder. For ufaglærte skulle man være ansat 7 år før man blev månedslønnet mod kun 2 år for faglærte. Perioden er løbende afkortet og i dag kan man ansættes direkte som månedslønnet, hvilket også er det mest gængse.

En anden markant forbedring kommer i 1986, hvor man overgår til funktionærlovens bestemmelser om opsigelse og særligt i 1999, hvor specialarbejdere i forbindelse med overgang til Ny Løn, optager store dele af funktionærloven.

Overgangen til Ny Løn er det mest markante skifte i løndannelsen. Grundlæggende tog man en række anciennitetstrin og alle de arbejdsbestemte tillæg og omlagde til

lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, dog med enkelte centrale bestemmelser bibeholdt. Da arbejdsbestemte tillæg og anciennitetstillæg udgjorde en ret stor del af lønnen, så udgør Lokal Løn i dag også en stor del af specialarbejdernes samlede løn sammenlignet med andre af 3F personalegrupper.

Lønrelationerne for gruppen er omtrent den samme i dag som da Ny Løn blev indført – midlerne der har været til rådighed i overenskomstforhandlingerne, er i store træk blevet fordelt jævnt ud på grundlønnen for både faglærte og ufaglærte.

Derudover er prioriteret, at pensionskarensen er blevet reduceret markant fra 3 år til i dag 5 måneder, hvilket jo særligt har gavnet nye ansatte på overenskomsten.

En del af lønnen ligger i aftalen om "Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt", for det arbejde, som ligger uden for specialarbejdernes normale arbejdstid (forskudt tid) eller i holddrift eller rådighedsvagt. Generelt er aftalen reguleret opad med det pct. regulering som er afsat til organisationsforhandlingerne. Der er i perioden ikke prioriteret midler derudover til aftalen ligesom særydelserne i aftalen ikke er pensionsgivende. Arbejdstiden er almindeligvis i dagvagt, men en ikke uvæsentlig del af specialarbejderne arbejder i forskudt tid, weekender og helligdage, hvor der skal være adgang for borgere på genbrugspladser mv. og på de kommunale forsyningsværker.

**2. Sammenfatning af relevante nedslagspunkter i forhandlingshistorikken**

1972 bliver Dansk Gartnerforbund optaget i DASF, der i 1974 bliver SiD. Dermed kommer gartnerarbejde med på specialarbejdernes område og overenskomsterne finder en form, der i store træk forbliver uændret helt frem til Ny Løn i 2000.

Ny Løn introduceres 2000 på hele det offentlige arbejdsmarked og ændrer jo grundlæggende ved aflønningen. For specialarbejdere og faglærte betyder det, at de centralt aftalte arbejdsbestemte tillæg bortfalder og skalatrinene forsvinder og alle de midler omlægges til lokale forhandlinger – dog med visse centralt bestemte bindinger ligesom de ufaglærte beholder en garantiløn efter 1 og 4 år.

**3. Sammenfatning på toneangivende krav, som er blevet fremført i den afdækkede periode målrettet [personalegruppen indsættes] løn- og ansættelsesvilkår**

Der er i gennemgangen ikke angivet nogle toneangivende krav, fordi det ikke i kildematerialet har været muligt at identificere konkrete toneangivende krav.

Der kan dog overordnet godt udledes nogle få tendenser om krav. Generelt kan de aftalte prioriteringer jo også fortælle, at grundløn i hele perioden har været et væsentligt krav, at mere trygge ansættelsesvilkår har været prioriteret fra 1980'erne og at pension fra 1990 og frem har været et vigtigt krav. Bag de krav, som nu er blevet til aftaler fordi der har været en enighed, så har der jo også været en lang række andre krav – både ændringer i materielle og immaterielle rettigheder. Overenskomster regulerer mange forhold og derfor er kravene også mangeartede.

| Ufaglærte Specialarbejdere KL (OK 40.01) | | | Aftalte prioriteringer og ændringer i relevante aftalegrundlag for personalegruppens samlede løn- og ansættelsesvilkår* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| År | Toneangivende overenskomstkrav fra forhandlingsberettiget organisation | Toneangivende overenskomstkrav fra arbejdsgiver | Grundløn/basisløn | Pensionsvilkår | Centralt aftalte tillæg | Særydelser | Øvrige løn-og ansættelsesvilkår | Kommentar |
| 2021 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 21 + 825 kr. | 14,86 pct + 5 mdr. karens | K-trin: 23 efter 4 år | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler 0,50 pct. | | |
| 2021 Øvrige | | | Løntrin 14 + 825 kr. | | K-trin: 16 efter 1 år og 19 efter 4 år | | | |
| 2018 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 20 + 3160 kr. | 14,76 pct + 7 mdr. karens | K-trin: 22 efter 4 år | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler 0,35 pct. | Der indføres pension til elever som er fyldt 21 år og pensionskarens nedsættes for elever fra 12 mdr til 7 mdr. | Der anvendes 0,5 mio til AUA projekt om harmonisering af elevbestemmelser |
| 2018 Øvrige | | | Løntrn 13 + 3160 kr. | | K-trin: 15 efter 1 år og 18 efter 4 år | | | |
| 2015 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 20 + 2560 kr. | 14,66 pct + 8 mdr. karens | K-trin: 22 efter 4 år | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler. | | |
| 2015 Øvrig | | | Løntrin 13 + 2560 kr. | | K-trin: 15 efter 1 år og 18 efter 4 år | | | |
| 2013 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 20 + 1900 kr. | 14,55 pct + 9 mdr. karens<br>Minipension afskaffes | K-trin: 22 efter 4 år | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler. | | |
| 2013 Øvrige | | | Løntrin 13 + 1900 kr. | | K-trin: 15 efter 1 år og 18 efter 4 år | | | |
| 2011 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 20 + 1470 kr | 14,55 pct. + 3 års karens<br>Minipension: 13 pct + 9 mdr. karens | K-trin: 22 efter 4 år | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler 0,30 pct. | | |
| 2011 Øvrige | | | Løntrin 13 + 1470 kr. | | K-trin: 15 efter 1 år og 18 efter 4 år | | | |
| 2008 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 20 + 850 kr. | 14,55 pct. + 3 års karens (nu fra 21 år)<br>Minipension: 12,50 pct. + 12 mdr. karens | G-trin: 22 efter 4 år | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler 4,5 pct. | Der afsættes 1,25 pct til lokallønsdannelse | Garantilønstrin omlægges til Kvalifikationstrin (fra G-trin til K-trin) |
| 2008 Øvrige | | | Løntrin 13 + 850 kr. | | G-trin: 15 efter 1 år og 18 efter 4 år | | | |
| 2005 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 18 | 14,55 pct. + 3 års karens<br>Minipension: 12,50 pct. + 12 mdr. karens | G-trin: 20 efter 4 år | Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89): Satserne forhøjet svarende til de afsatte puljemidler. | Den særlige feriegodtgørelse hæves fra 1,5 pct til 2 pct<br>Der indføres minipension til elever over 25 år | |
| 2005 Øvrige | | | Løntrin 11 | | G-trin: 13 efter 1 år og 16 efter 4 år | | | |
| 2002 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 17 | 14,30 pct. + 3 års karens<br>Minipension: 7,69 pct. + 12 mdr. karens | G-trin: 19 efter 4 år | | | Bemærk at pensionen 'nettoficeres' i 2002, hvor man ikke direkte kan sammenligne pension fra 2002 og frem med den før 2002<br>Overgangstillæg som del af overgangen til Ny Løn |
| 2002 Øvrige | | | Løntrin 9 | | G-trin: 12 efter 1 år og 15 efter 4 år | | | |
| 1999 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 17 | 13,2 pct. + 3 års karens<br>Minipension: 2,4 pct. + 12 mdr. karens | Der indføres garantiløn, således at man efter opnår mindst løntrin 12 og efter 4 år løntrin 15. FKKA: Løntrin 19 efter 4 år<br>Der indføres et overgangstillæg for alle på 2875 kr. (1/10 1984-niveau)<br>En række tillæg udgår ved overgangen til ny løn, herunder arbejdsbestemte tillæg, uddannelsestillæg og ulempetillæg. | | Med virkning fra 1. juni 2000 overgår specialarbejdere til Ny Løn. Lønnen består herefter af 4 elementer: Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn<br>Dertil komemr, at funktionærlovens bestemmelser indføres ved ansættelsens start i relevant omfang. | Der indføres minipension - altså en pension man får ret til hurtigere, men til gengæld med en mindre pension-pct. |
| 1999 Øvrige | | | Løntrin 9 | | | | | |
| 1997 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 16 | 12 pct. + 4 års karens | Løntrin 18 efter 2 år<br>Løntrin 19 efter 4 år<br>Løntrin 20 efter 6 år<br>Løntrin 21 efter 8 år | | | |
| 1997 Øvrige | | | Løntrin 9 | | Løntrin 11 efter 2 år<br>Løntrin 13 efter 4 år<br>Løntrin 16 efter 6 år<br>Løntrin 18 efter 7 år | | | |
| 1995 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 16 | 9,6 pct. + 4 års karens | Løntrin 18 efter 2 år<br>Løntrin 19 efter 4 år<br>Løntrin 20 efter 6 år<br>Løntrin 21 efter 8 år | | Ophævelse af skurpengebestemmelser og en række FKKA tillæg | |
| 1995 Øvrige | | | Løntrin 9 | | Løntrin 11 efter 2 år<br>Løntrin 13 efter 4 år<br>Løntrin 16 efter 6 år<br>Løntrin 18 efter 7 år | | | |
| 1993 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Løntrin 16 | 7,2 pct. + 4 års karens | Løntrin 17 efter 2 år<br>Løntrin 18 efter 4 år<br>Løntrin 19 efter 6 år<br>Løntrin 20 efter 8 år | | | KL og FKKA overenskomsten sammenskrives til en - dog med særlige bestemmelser for FKKA med forskellige grundlønninger. |
| 1993 Øvrige | | | Løntrin 9 | | Løntrin 11 efter 2 år<br>Løntrin 13 efter 4 år<br>Løntrin 15 efter 6 år<br>Løntrin 17 efter 7 år | | | |
| 1991 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 92,44 kr. i timen | 4,8 pct. + 4 års karens<br>(I FKKA beregnes pensionen af skalatrin 17 og efter 2 år skalatrin 18) | Anciennitetstillæg:<br>35 øre i timen efter 2 år<br>60 øre i timen efter 4 år<br>110 øre i timen efter 6 år | | | Pension indføres i perioden ml. OK89 og OK91. Pensionen som indføres gælder for specialarbejdere, der:<br>1) er fyldt 25 år<br>2) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse<br>3) Er beskæftiget gennemsnitligt mindst 15 timer pr. uge<br>1,2% af pensionen er egetbidrag og 2,4% er arbejdsgiverbidrag. Forhøjes allerede igen ved OK91 til det som står under pension |
| 1991 Øvrige | | | Løntrin 9 | | Løntrin 11 efter 2 år<br>Løntrin 13 efter 4 år<br>Løntrin 15 efter 6 år<br>Løntrin 17 efter 8 år | | | |
| 1989 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 86,64 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>30 øre i timen efter 2 år<br>50 øre i timen efter 4 år<br>100 øre i timen efter 6 år | | | Den ugentlige arbejdstid nedsættes til 37 timer pr. uge fra 1. sept. 1990<br>Specialarbejdere ansættes på månedsløn efter 52 ugers beskæftigelse over de seneste 104 uger<br>Opsigelsesvarsel for timelønnede med 13 ugers beskægtigelse udvides til 7 dage |
| 1989 Øvrige | | | Løntrin 9 | | Løntrin 10 efter 2 år<br>Løntrin 11 efter 4 år<br>Løntrin 12 efter 6 år<br>Løntrin 14 efter 8 år<br>Løntrin 15 efter 10 år | | | |
| 1987 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 78,88 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>15 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>60 øre i timen efter 6 år<br>90 øre i timen efter 8 år | | | Den ugentlige arbejdstid er 39 timer og nedsættes til 38 timer pr. uge fra 1. sept. 1988 |
| 1987 Øvrige | | | Løntrin 9 | | Løntrin 10 efter 2 år<br>Løntrin 11 efter 4 år<br>Løntrin 12 efter 6 år<br>Løntrin 13 efter 8 år<br>Løntrin 14 efter 10 år<br>Løntrin 15 efter 12 år | | Barns 1.sygedag med løn gøres permanent<br>Skurpenge forhøjes | |
| 1985 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 69,26 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>15 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>60 øre i timen efter 6 år<br>90 øre i timen efter 8 år | Forhøjelse af overtidsbetaling | | Timelønnen er inklusiv dyrtidstillæg, som ifølge OK kan justeres ud fra reguleringspristallet med 60 øre pr. time for hvert points udsving fra 100,0. Reelt er dyrtidsreguleringen dog ophørt og den nye reguleringsordning trådt i kraft. |
| 1985 Øvrige | | | Løntrin 8 | | Løntrin 9 efter 1 år<br>Løntrin 10 efter 3 år<br>Løntrin 11 efter 5 år<br>Løntrin 12 efter 7 år<br>Løntrin 13 efter 9 år<br>Løntrin 14 efter 11 år | Satser for rådighedsvagt og udkald er forhøjet. | Pr. 1. april 1986 overgår månedslønnede specialarbejdere til funktionærlovens bestemmelser om opsigelse<br>Forhøjelse af en række tillæg herunder for benyttelse af egen cykel og for ledelse af arbejdshold. | |
| 1983 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn i kr.<br>Pr. 1. april 1983: 64,53<br>Pr. 1. okt. 1983: 65,64<br>Pr. 1. april 1984: 66,85<br>Pr. 1. okt. 1984: 68,05 | | Anciennitetstillæg:<br>15 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>60 øre i timen efter 6 år<br>90 øre i timen efter 8 år | | | Takstregulering afløses af "Aftale om tilpasningsklausul" (Det vi kender som Reguleringsordningen i dag) |
| 1983 Øvrige | | | Løntrin 8 | | Løntrin 9 efter 1 år<br>Løntrin 10 efter 3 år<br>Løntrin 11 efter 5 år<br>Løntrin 12 efter 7 år<br>Løntrin 13 efter 9 år<br>Løntrin 14 efter 11 år | | Forhøjelse af en række tillæg, fx på forbrændingsanlæg, for støvmaske og traktorføring og der indføres tillæg føring af personmotorvogn kategori D. | Der indføres månedslønnede specialarbejdere, som man overgår til efter 364 ugers anciennitet (7 år)<br>Månedslønnede får løn under sygdom i op til 3 mdr. på et år |
| 1981 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 53,91 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>15 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>90 øre i timen efter 10 år | Forhøjelse af tillæg for overarbejde, forskudt tid og varslingsbestemmelser | Der indføres en frivillig mulighed for indbetaling af løn til en kapitalpension<br>Forhøjelse af tillæg for gaffeltruck , smudstillæg og diverse andre maskiner | |
| 1981 Øvrige | | | Løntrin 8 | | Løntrin 9 efter 1 år<br>Løntrin 10 efter 3 år<br>Løntrin 11 efter 5 år<br>Løntrin 12 efter 7 år<br>Løntrin 13 efter 9 år<br>Løntrin 14 efter 11 år | | Forlængede opsigelsesvarsler for ugelønnede<br>Bestemmelse om godtgørelse for merafstand indføres<br>Indføres ret til 3 timers betalt frihed for hver timers arbejde i 2. 3. holdsskift.<br>Forhøjelse af SH betaling for timelønnede fra 3% til 3½%<br>Forhøjelse af timetillæg for ansatte ved forbrændingsanlæg<br>Indførelse af tillæg for føring af gaffeltruck, forhøjelse af diverse tillæg fx for ledelse af arbejdshold | |
| 1979 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | 45,18 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>15 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>90 øre i timen efter 10 år | Forhøjelse af satser for forskudt tid og rådighedsvagt | Forhøjelse af arbejdsbestemte tillæg, herunder nyt for føring af selvkørende græsslåmaskine<br>Forlængede opsigelsesvarsler | |
| 1979 Øvrige | | | Løntrin 8 | | Løntrin 9 efter 2 år<br>Løntrin 10 efter 4 år<br>Løntrin 11 efter 6 år<br>Løntrin 12 efter 8 år<br>Løntrin 13 efter 10 år<br>Løntrin 14 efter 12 år | | Mulighed for at tage op til 4 års ancienittet med fra relateret arbejde i andre sektorer<br>Kravet for at overgå til ugeløn er nedsat fra 60 til 40 ugers beskæftigelse<br>Det indskærpes at overarbejde skal afspadseres og kun i særlige tilfælde udbetales<br>Forlænget opsigelsesvarsel for ansatte beskæftiget mere end 52 uger<br>Forhøjelse af arbejdsbestemte tillæg samt tillæg for holdledelse og skurpenge | |
| 1977 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn i kr.<br>Pr. 1. april 1977: 37,76<br>Pr. 1. sept. 1977: 38,46<br>Pr. 1. marts 1977: 39,16<br>Pr. 1. sept. 1978: 39,86 | | Anciennitetstillæg:<br>15 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>90 øre i timen efter 10 år | | Forhøjelse af tillæg for fx føring af traktor, lastbil med kran og selvkørende græsslåmaskine | |
| 1977 Øvrige | | | Løntrin 8 | | Løntrin 9 efter 2 år<br>Løntrin 10 efter 4 år<br>Løntrin 11 efter 6 år<br>Løntrin 12 efter 8 år<br>Løntrin 13 efter 10 år<br>Løntrin 14 efter 12 år | | | KL tilslutter sig Hovedaftalen ml. LO og DA, så regler og nævn vedr. afskedigelse også gælder kommunale arbejdsmænd<br>Muligheden for ungarbejdere indføres for 16-17-årige med en pct-vis løn af skalatrin |
| 1975 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn i kr.<br>Pr. 1. april 1975: 30,10<br>Pr. 1. sept. 1975: 30,40<br>Pr. 1. marts 1976: 30,80<br>Pr. 1. sept. 1976: 31,20 | | Anciennitetstillæg:<br>15 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>90 øre i timen efter 10 år | | Forhøjelse af arbejdsbestemte tillæg | |
| 1975 Øvrige | | | Løntrin 8 | | Løntrin 9 efter 2 år<br>Løntrin 10 efter 4 år<br>Løntrin 11 efter 6 år<br>Løntrin 12 efter 8 år<br>Løntrin 13 efter 10 år<br>Løntrin 14 efter 12 år | Forhøjelse af tillæg for udkald og holdledelse | | |
| 1973 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn i kr.<br>Pr. 1. april 1973: 19,98<br>Pr. 1. sept. 1973: 20,38<br>Pr. 1. marts 1974: 20,83<br>Pr. 1. sept. 1974: 21,28<br>Pr. 1. dec. 1974: 22,03<br>(incl. kompensation for arbejdstidsnedsættelsen) | | Anciennitetstillæg:<br>15 øre i timen efter 2 år<br>30 øre i timen efter 4 år<br>50 øre i timen efter 6 år<br>70 øre i timen efter 8 år<br>90 øre i timen efter 10 år | | | |
| 1973 Øvrige | | | Basisløn: Løntrin 7 | | Overgang til kvotaløn efter 26 ugers uafbrudt beskæftigelse:<br>Løntrin 8<br>Løntrin 9 efter 1 år<br>Løntrin 10 efter 3 år<br>Løntrin 11 efter 5 år<br>Løntrin 12 efter 7 år<br>Løntrin 13 efter 9 år<br>Løntrin 14 efter 11 år | Overarbejdstillæg:<br>50% af timeløn første 3 timer, 100% for øvrige timer samt på lørdage efter kl. 12 og på SH-dage | | Gartneriarbejdere bliver en del af overenskomsten i 1973 efter fusion af Dansk Gartnerforbund og SiD. Overenskomsten er derfor ret forskellig fra 1971, fx beskrives OK's område nærmere, basisløn overgår til skalatrin og bestemmelserne om arbejdsbestemte tillæg ændres markant<br>Arbejdstiden nedsættes til 40 timer ugentligt pr. 2. dec. 1974 |
| 1971 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn: 16,00 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>15 øre i timen efter 2 år<br>20 øre i timen efter 4 år<br>30 øre i timen efter 6 år<br>40 øre i timen efter 8 år<br>60 øre i timen efter 10 år<br>75 øre i timen efter 12 år | | | |
| 1971 Øvrige | | | Basisløn: 12,97 kr. i timen | | Overgang til kvotaløn efter 1450 timers (35 uger) beskæftigelse:<br>Løntrin 8<br>Løntrin 9 efter 1 år<br>Løntrin 10 efter 3 år<br>Løntrin 11 efter 5 år<br>Løntrin 12 efter 7 år<br>Løntrin 13 efter 9 år<br>Løntrin 14 efter 11 år | Forhøjelse af satser for overarbejde og forskudt tid | Forhøjelse af arbejdsbestemte tillæg | |
| 1969 FKKA | Kunne ikke fremskaffes | Kunne ikke fremskaffes | Timeløn: 13,23 kr. i timen | | Anciennitetstillæg:<br>9 øre i timen efter 3 år<br>18 øre i timen efter 5 år<br>27 øre i timen efter 7 år<br>36 øre i timen efter 9 år<br>45 øre i timen efter 11 år | | | Arbejdstid: 42,5 timer pr. uge<br>Arbejdstid pr. 1. sept. 1970: 41,75 timer pr. uge |
| 1970 Øvrige | | | Basisløn: 11,85 kr. i timen | | Overgang til kvotaløn efter 2210 timers (1 år) beskæftigelse:<br>Årsløn 11.360 kr., stigende hvert 2. år med 380 kr. indtil 13.260 kr. (efter 10 år) | | | |

Noter:
* Se vedlagte vejledning

# Bilag 1 – Forhandlingsoverblik for staten, kommuner og regioner

Forhandlingshistorikken for personalegrupperne på de tre forhandlingsområder sammenfattes nedenfor i 5 oversigtstabeller, som binært angiver om der er aftalt en ændring fsva. personalegruppens løn- og ansættelsesvilkår eller ej. Hermed sondres der ikke mellem omfanget af de aftalte ændringer eller de aftalte ændringers indbyrdes værdi ved de forskellige overenskomstforhandlinger. Tabellerne viser således, *hvornår* parterne har aftalt ændringer (både forbedringer, forringelser og evt. omlægninger) af forskellige typer af løn- og ansættelsesvilkår for en given personalegruppe, mens den økonomiske værdi af de forskellige aftalte ændringer ikke er afdækket, da det ikke på det foreliggende grundlag har været muligt at foretage en konsistent afdækning heraf. Dette begrænser rækkevidden af, hvilke konklusioner, som vil kunne drages på baggrund af oversigtstabellerne, som endvidere skal ses i sammenhæng med indholdet i de skematiske oversigter over forhandlingshistorikken for de enkelte personalegrupper. Endvidere er oversigtstabellerne ikke et udtømmende billede af hver enkelt personalegruppes forhandlingshistorik, fordi der knytter sig usikkerhed til om arbejdsgruppen har været i stand til at identificere *samtlige* aftalte ændringer for særligt de tidlige overenskomstrunder[1]. Endelig er der væsentlige forskelle i længden af den kortlagte periode for de udvalgte personalegrupper, hvormed det er vanskeligt at sammenligne på tværs af personalegrupperne over længere tid.

[1] Det er særligt for perioden fra 1969 og frem til starten af 1980'erne, at arbejdsgruppen peger på en vis usikkerhed forbundet med den kortlagte forhandlingshistorik, som følge af et ufuldstændigt kildegrundlag.

**Tabel 1**

**Forhandlingsoverblik - Staten**

| | *Jurister/økonomer* | | | | *Gymnasielærer* | | | | *Kontorfunktionærer* | | | | *Fængselsbetjente* | | | | *Rengøringsassistenter* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OK21 | | X | X | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| OK18 | | | | | | X | | | X | | X | | | | X | | X | | | |
| OK15 | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| OK13 | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | X | | | |
| OK11 | | | | | | | X | | X | X | X | | | X | | | X | X | | |
| OK08 | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | | | X | | | |
| OK05 | X | X | X | | | X | X | | X | X | | X | | | | | X | | | |
| OK02 | X | X | | | | X | X | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| OK99 | X | X | X | | | | | | X | X | | | | | | | X | | | |
| OK97 | X | X | X | | X | | | | X | X | | | | | | | | | | |
| OK95 | | X | X | | | | X | | X | X | X | | | | | | X | | | |
| OK93 | | X | X | | | | | | X | X | | | | | | | | | | |
| OK91 | X | | X | | | | | | X | X | | | | | | | | X | | |
| OK89 | | X | X | | | | | | X | X | | | | | | | | | | |
| OK87 | X | | X | | X | | | X | X | | | | | | | | X | | | |
| OK85 | | | X | | | | | | X | | | | | | | | X | | | |
| OK83 | X | | X | | X | | X | | X | X | | | | | | | | | | |
| OK81 | X | | X | | X | | | | | | | | | | | | X | | | |
| OK79 | | | | | | | | | X | | | | | | | | X | | | |
| OK77 | X | | X | | | | | | X | | X | | | | | | X | | | |
| OK75 | X | X | | | | | | | X | | X | | | | | | X | | | |
| OK73 | | | | | | | | | X | | X | | | | | | X | | | |
| OK71 | | | | | | | X | | X | | X | | | | | | | | | |
| 1969 | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | |

Anm.: Et kryds markerer, at der blev aftalt/foretaget én eller flere ændringer for den givne personalegruppes løn- og ansættelsesvilkår. Der sondres ikke mellem omfanget af aftalte ændringer eller deres indbyrdes relative værdi. Et skraveret område markerer, at perioden ikke er afdækket.

Kilde: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Akademikerne, HK Stat, Fængselsforbundet og 3F.

## Tabel 2

**Forhandlingsoverblik – Kommuner (1 ud af 2)**

| | *Sygeplejersker* | | | | *Pædagoger* | | | | *Socialrådgivere* | | | | *Social- og sundhedsassistenter* | | | | *Administrativt personale* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OK21 | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X |
| OK18 | X | X | | X | X | | | X | | X | | X | X | X | | X | | X | | X |
| OK15 | X | X | | X | | X | | | | X | | | | X | X | X | | X | | X |
| OK13 | | X | | | | X | | X | | X | | | | X | | | | X | X | X |
| OK11 | | X | X | | | X | | X | X | X | X | | | X | | | X | X | | X |
| OK08 | X | X | | X | X | X | | X | X | X | X | | X | X | | X | X | X | | X |
| OK05 | X | X | | X | X | X | | | X | X | | | X | X | | | X | X | | X |
| OK02 | X | X | X | X | X | X | | | X | X | X | X | X | X | | X | X | X | | |
| OK99 | | | X | | X | X | | | X | X | | | | X | X | | X | X | | |
| OK97 | X | | X | | X | | | | X | | X | | X | | | X | X | X | X | |
| OK95 | X | | | X | X | | | | X | | X | | X | | | X | X | X | | |
| OK93 | X | | | X | X | | | | X | | X | | | | X | X | X | X | | |
| OK91 | X | | | X | X | | | | X | | X | | | Ej afdækket | | | X | X | | X |
| OK89 | X | | | X | | X | | | X | | | | X | | | | X | X | | X |
| OK87 | X | | | X | X | | | X | X | | X | | | Ej afdækket | | | X | X | | X |
| OK85 | X | | | | X | | | X | X | | | | | Ej afdækket | | | X | | | |
| OK83 | | | | | X | | | X | X | | X | | X | | X | | X | | | X |
| OK81 | X | | | | X | | | | | | X | | | Ej afdækket | | | X | | | |
| OK79 | | | | | | | | | | | | X | | Ej afdækket | | | X | | | X |
| OK77 | | | | | | X | | | | | | | | Ej afdækket | | | X | X | | |
| OK75 | | | | X | | | | | | | X | | X | X | X | X | X | | | X |
| OK73 | X | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OK71 | | | X | | X | | | | X | | | | | | | | X | | | |
| 1969 | X | X | | | | | | | X | | | | | | | | | X | | X |

Anm.: Et kryds markerer, at der blev aftalt/foretaget én eller flere ændringer for den givne personalegruppes løn- og ansættelsesvilkår. Der sondres ikke mellem omfanget af aftalte ændringer eller deres indbyrdes relative værdi. Et skraveret område markerer, at perioden ikke er afdækket.

Kilde: Kommunernes Landsforening, Dansk Sygeplejeråd, BUPL, Dansk Socialrådgiverforening, FOA og HK Kommunal.

**Tabel 3**

**Forhandlingsoverblik – Kommuner (2 ud af 2)**

| | *Hus- og rengøringsassistenter* | | | | *Serviceassistenter (Erhvervsuddannede)* | | | | *Faglærte specialarbejdere (Både 'FKKA' og 'Resten af landet')* | | | | *Ufaglærte specialarbejdere (Både 'FKKA' og 'Resten af landet')* | | | | *Socialpædagoger* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* |
| OK21 | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X |
| OK18 | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | |
| OK15 | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | | X | X | X |
| OK13 | | X | | X | | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X |
| OK11 | X | X | X | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X |
| OK08 | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X |
| OK05 | X | X | | X | X | | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | |
| OK02 | | X | | | X | X | | X | | X | | | | X | | | X | X | | X |
| OK99 | X | X | | X | | | | | X | X | | | X | X | | | X | | | |
| OK97 | | X | | | | | | | | | | | | X | | | X | | X | X |
| OK95 | X | X | | X | | | | | X | X | | | X | X | | | X | | | |
| OK93 | X | X | | | | | | | X | X | | | X | X | | | X | | | |
| OK91 | X | X | | | | | | | X | X | | X | X | X | | | X | | | |
| OK89 | | | | | | | | | X | | | X | X | | | | X | | | X |
| OK87 | X | | | | | | | | X | | | X | X | | | | X | | | X |
| OK85 | | | | | | | | | X | | | X | X | | | | | | | X |
| OK83 | | | | | | | | | X | | | X | X | | | X | X | | | |
| OK81 | | | | | | | | | X | | | X | X | | | | | | | |
| OK79 | X | | | | | | | | X | | | X | X | | | X | X | | | |
| OK77 | X | | | | | | | | X | | | | X | | | X | | | | |
| OK75 | X | | | | | | | | X | | | | X | | | | | | | |
| OK73 | X | | | | | | | | X | | | | X | | | X | | | | |
| OK71 | X | | X | X | | | | | | | | | X | | | X | | | | |
| 1969 | X | | | | | | | | | | | | X | | | X | | | | |

Anm.: Et kryds markerer, at der blev aftalt/foretaget én eller flere ændringer for den givne personalegruppes løn- og ansættelsesvilkår. Der sondres ikke mellem omfanget af aftalte ændringer eller deres indbyrdes relative værdi. Et skraveret område markerer, at perioden ikke er afdækket. Socialpædagoger fremgår både på det kommunale og regionale forhandlingsoverblik, fordi personalegruppens løn- og ansættelsesvilkår er blevet forhandlet med både KL og DR.

Kilde: Kommunernes Landsforening, FOA, 3F og Socialpædagogerne.

## Tabel 4

**Forhandlingsoverblik – Regioner (1 ud af 2)**

| | *Sygeplejersker* | | | | *Bioanalytikere* | | | | *Socialpædagoger* | | | | *Social- og sundhedsassistenter* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OK21 | X | | | X | X | X | | | X | X | | X | X | | | |
| OK18 | X | X | X | | X | X | | | X | X | | | X | X | X | |
| OK15 | X | X | | | | X | | | | X | X | X | X | X | | |
| OK13 | | X | | | | X | | | X | X | | X | X | X | | |
| OK11 | X | X | | X | | X | | X | X | X | | X | X | X | | |
| OK08 | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | | | X |
| OK05 | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | | X | X | | |
| OK02 | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X | X | X | | X |
| OK99 | X | | X | | X | | X | X | X | | | | | X | X | |
| OK97 | X | | X | | X | | X | | X | | X | X | X | | | X |
| OK95 | X | | X | | X | | | | X | | | | | | X | X |
| OK93 | X | | X | | X | | | X | X | | | | | | | |
| OK91 | X | | X | | X | | | | X | | | | X | | | |
| OK89 | X | | X | | X | | | X | X | | | X | | | | |
| OK87 | X | | | | X | | | | X | | | X | | | | |
| OK85 | X | | | | X | | | | | | | X | X | | X | |
| OK83 | X | | X | | X | | | | X | | | | | | | |
| OK81 | X | | | | | | | X | | | | | | | | |
| OK79 | X | | | | | | | | X | | | | | | | |
| OK77 | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X |
| OK75 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OK73 | | | | | X | | | X | | | | | | | | |
| OK71 | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 1969 | | | | | X | | | X | | | | | | | | |

Anm.: Et kryds markerer, at der blev aftalt/foretaget én eller flere ændringer for den givne personalegruppes løn- og ansættelsesvilkår. Der sondres ikke mellem omfanget af aftalte ændringer eller deres indbyrdes relative værdi. Et skraveret område markerer, at perioden ikke er afdækket. Socialpædagoger fremgår både på det kommunale og regionale forhandlingsoverblik, fordi personalegruppens løn- og ansættelsesvilkår er blevet forhandlet med både KL og DR.

Kilde: Danske Regioner, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Socialpædagogerne og FOA.

## Tabel 5

**Forhandlingsoverblik – Regioner (2 ud af 2)**

| | *Lægesekretærer* | | | | *Hus- og rengøringsassistenter* | | | | *Serviceassistenter* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pensi on* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* | *Grund-løn* | *Pension* | *Centralt aftalte tillæg* | *Sær-ydelser* |
| | | | | | | | | | | | | |
| OK21 | X | X | | | X | X | | | X | | | |
| OK18 | X | X | | | X | X | | | X | X | | |
| OK15 | | X | | | | X | | X | X | X | | |
| OK13 | | X | | | | X | | X | X | X | | |
| OK11 | X | X | | X | X | X | X | X | X | X | | |
| OK08 | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | X |
| OK05 | X | X | X | X | X | X | | X | X | | | X |
| OK02 | X | X | X | X | | X | | | X | X | | X |
| OK99 | X | | X | | X | X | | X | | | | |
| OK97 | X | | X | | | X | | | | | | |
| OK95 | X | | | X | X | X | | X | | | | |
| OK93 | X | X | | | X | X | | | | | | |
| OK91 | X | | | X | X | X | | | | | | |
| OK89 | X | | | X | | | | | | | | |
| OK87 | X | | | X | X | | | | | | | |
| OK85 | X | | | | | | | | | | | |
| OK83 | | X | X | | | | | | | | | |
| OK81 | | | | | | | | | | | | |
| OK79 | | | | | X | | | | | | | |
| OK77 | | | | | X | | | | | | | |
| OK75 | | | | | X | | | | | | | |
| OK73 | | | | | X | | | | | | | |
| OK71 | | | | | X | | X | X | | | | |
| 1969 | | | | | X | | | | | | | |

Anm.: Et kryds markerer, at der blev aftalt/foretaget én eller flere ændringer for den givne personalegruppes løn- og ansættelsesvilkår. Der sondres ikke mellem omfanget af aftalte ændringer eller deres indbyrdes relative værdi. Et skraveret område markerer, at perioden ikke er afdækket.

Kilde: Danske Regioner, HK Kommunal, 3F og FOA.