



## Orientering

Til ØU

### Orientering om OK21 forliget

KL og Forhandlingsfællesskabet<sup>1</sup> har den 15. februar 2021 indgået aftale om et treårigt overenskomstforlig på det kommunale område.

Nedenfor gennemgås i hovedtræk de væsentligste elementer i aftalen.

#### Økonomi

Aftalens samlede økonomiske ramme<sup>2</sup> fra 1. april 2021 til 31. marts 2024 er på 5,94%.

Den økonomiske ramme anvendes således:

Der anvendes 5,02% på generelle lønstigninger fordelt over overenskomstperioden. Hertil kommer forventet udmøntning fra reguleringsordningen på samlet 0,27%.

Der afsættes 0,075% til et lavtløns- og ligelønsprojekt og 0,075% til en rekrutteringspulje målrettet social- og sundhedspersonale. Herudover afsættes 0,50 % til organisationsforhandlinger.

Reguleringsordningen, som sikrer en vis sammenhæng mellem lønudviklingen på det offentlige og private område, videreføres i overenskomstperioden.

#### Rekrutteringspulje

Kommunerne står over for betydelige rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Et af hovedtemaerne for KL i forhandlingerne har som følge heraf været en rekrutteringspulje, som skal være med til at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i årene, der kommer.

<sup>1</sup>Forhandlingsfællesskabet har 51 medlemsorganisationer og repræsenterer 565.000 ansatte i de 98 kommuner og de 5 regioner.

<sup>2</sup> Den samlede økonomiske ramme er forligets samlede omkostning i procent i overenskomstperioden inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

16. marts 2021

Sagsnummer  
2021-0059342

Dokumentnummer  
2021-0059342-1

Koncernservice  
Personalejura og Forhandling  
Borups Allé 177  
2400 København NV

EAN-nummer  
5798009809421

Parterne er derfor enige om at afsætte en rekrutteringspulje på 140 mio. kr. Rekrutteringspuljen prioriteres til social- og sundhedsmedarbejdere. Den konkrete udmøntning af puljen aftales med FOA (Fag og Arbejde) ved organisationsforhandlingerne efter indgåelse af det generelle forlig.

### **Lavtløns- og ligelønsprojekt**

Parterne er enige om at afsætte 84 mio. kr. pr. 1. april 2022 til en ekstraordinær kroneforhøjelse af de laveste løntrin i det kommunale løntrinssystem.

Parterne er videre enige om at afsætte 56 mio. kr. pr. 1. april 2022 til et ligelønsprojekt. Midlerne fordeles mellem en række faglige organisationer, herunder bl.a. FOA, BUPL (Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund), Socialpædagogerne, HK, Sundhedskartellet (SHK) m.fl. og den konkrete udmøntning aftales ved organisationsforhandlingerne.

### **Styrket seniorpolitisk indsats**

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked.

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeforfattelse om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv. Parterne er desuden enige om et nyt partnerskab om en styrket seniorpolitisk indsats på det kommunale arbejdsmarked med det formål at arbejde for en senere tilbagetrækningsalder og et godt seniorarbejdsliv.

### **Arbejds miljø**

Parterne vil styrke indsatsen om det psykiske arbejdsmiljø ved at videreføre og udvikle SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i Kommunerne) og ved at udvikle nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø.

Der igangsættes i perioden nye initiativer med øget fokus på spredning af SPARK's erfaringer, viden og værktøjer.

Parterne udvikler og tilbyder en frivillig uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for kommunale ledere med personaleansvar.

Desuden vil parterne opfordre PUF (Parternes Uddannelses Fællesskab, som bl.a. udbyder den obligatoriske MED-uddannelse) til at udvikle en fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Formålet med uddannelsen er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

### **Fuldtid, timelønnede, deltid og tidsbegrænsede ansættelser**

Parterne er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid, og parterne har i den forbindelse primo 2020 igangsat en ambitiøs og vigtig fælles indsats "En fremtid med fuldtid".

I samarbejde med kommunerne udvikler parterne nye redskaber og løsninger, som skal bidrage til, at flere går op i tid eller ansættes på fuldtid.

Som led i indsatsen kortlægges og analyseres anvendelsen af fuldtid, deltid og timeløn fordelt på de enkelte kommuner. Når resultaterne af analysen foreligger, er parterne enige om politisk dialog om resultaterne. Parterne vil desuden undersøge muligheder for udvikling af et statistisk grundlag om tidsbegrænsede ansatte.

I organisationsforhandlingerne drøftes problemstillinger i relation til faggrupper/overenskomstområder.

### **Videreførelse af tryghedspuljen**

Tryghedspuljen, der finansierer tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, videreføres i overenskomstperioden. Tryghedspuljen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i Offentligt Ansattes Organisationer (OAO), FOA, BUPL, SHK, Forhandlingskartellet, Konstruktørforeningen og Lederne Søfart.

### **Uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært"**

Parterne er enige om at videreføre uddannelsesløftet "fra ufaglært til faglært", som blev aftalt ved OK15 og videreført ved OK18. Uddannelsesløftet er fortsat målrettet ikkeuddannede/kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem KL og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, statslige puljer mv. Uddannelsesløftet omfatter følgende overenskomstområder: 3F, FOA, HK-Kommunal, Serviceforbundet, Socialpædagogernes Landsforbund, Teknisk Landsforbund og BUPL.

### **Nedsættelse af pensionskarens**

Parterne er enige om, at pensionskarensperioden for månedslønnede pr. 1. april 2022 nedsættes til 5 måneder.

### **Bæredygtighed og grøn omstilling**

Den danske målsætning om at reducere CO<sub>2</sub>-udslippet med 70% frem mod 2030 kræver, at alle dele af samfundet bidrager til den grønne omstilling.

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. Der igangsættes bl.a. en kampagne, der skal indsamle gode idéer og løsninger til at fremme bæredygtighed og grøn omstilling på de kommunale arbejdspladser. Idéerne samles og formidles via en app, der udvikles til formålet. Desuden holdes en konference, hvor udvalgte idéer og løsninger præsenteres.

### **Regulering af AKUT-bidraget**

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. AKUT er Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter. Københavns Kommune er ikke omfattet af AKUT, men har en lignende ordning, der reguleres tilsvarende.

**Det digitale arbejdsliv**

Parterne er enige om at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af kerneopgaven og for borgerne og brugere samt de ansatte i kommunerne. Parterne vil bl.a. drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020 samt drøfte eventuelt nye, fælles indsatser med sigte på at sprede gode erfaringer med indførelse af nye digitale løsninger på de kommunale arbejdspladser.

**Øvrige**

Der er enighed om en udvidelse af forældres og adoptanters ret til løn under sorgorlov i indtil 26 uger, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år.

Herudover forhøjes månedslønnen for EGU-elever pr. 1. april 2022.

Endelig er der aftalt politisk dialog om elever og drøftelser om pension til elever.

**Afstemning og det videre forløb**

Der er i overenskomstperioden ud af den samlede økonomiske ramme på 5,94% afsat 0,5% til organisationsforhandlinger, dvs. midler der forhandles mellem KL og den enkelte faglige organisation vedr. forbedringer i den enkelte overenskomst.

Organisationsforhandlingerne var planlagt afsluttet d. 28. februar 2021. Der er pt. indgået forlig på de fleste overenskomster, og de sidste forventes på plads i begyndelsen af marts 2021.

Det samlede resultat sendes herefter til afstemning i overensstemmelse med de enkelte faglige organisationers vedtægter. Forhandlingsresultatet skal ligeledes godkendes i Kommunernes Lønningsnævn. Resultatet af afstemningerne offentliggøres april 2021.