



# OK-21

## Forlig - KL



Forhandlings  
fællesskabet

# Forbedring af reallønnen

- De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,29 % inkl. udmøntning fra reguleringsordningen.
- Prisudviklingen skønnes ifølge DØR i overenskomstperioden at udgøre 3,95 %.

# Generelle lønstigninger

- Generelle aftalte lønstigninger i 2021: 2,01 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2022: 1,90 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2023: 1,11 %

# Reguleringsordningen

- Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen.
- Parterne er enige om i OK-21-perioden at udarbejde en økonomisk/statistisk og politologisk beskrivelse af ”Reguleringsordningens betydning ved overenskomstfornyelsen” som grundlag for fortsat drøftelse parterne imellem.
- Parterne gennemfører p.t. et fælles teknisk udredningsarbejde om Danmarks Statistiks lønindeks og vil i perioden drøfte, hvorvidt Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks for hhv. den kommunale og den private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.

# Økonomisk oversigt over forliget

	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen	1,80 %	2,20 %	1,29 %	5,29 %
Organisationsmidler		0,50 %		0,50 %
Pulje og projekter		0,15 %		0,15 %
Forbedringer i alt	1,80 %	2,85 %	1,29 %	5,94 %

# Lavtløns- og ligelønsprojekt

- 84 mio. kr. anvendes til en kroneforhøjelse af trin 11-21 i løntrinssystemet for kommunerne og trin 1-3 i Sundhedskartellet's lønskala.
- 56 mio. kr. anvendes til ligelønsprojektet, som bidrager til udligning af ulige løn mellem mænd og kvinder for kvindedominerede grupper.

# Rekrutteringspulje

- Der afsættes en rekrutteringspulje på 0,075% af den samlede lønsum (140 mio. kr.).
- Rekrutteringspuljen prioriteres til SOSU-området.
- Den konkrete udmøntning af puljen aftales med FOA ved organisationsforhandlingerne.

# Styrket seniorpolitisk indsats

- Fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder.
- Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv.
- Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder og skabe en ny kultur for fastholdelse af seniorer.
- Etablering af Partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked.



# Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen



- SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne) styrker fokus på udvikling og spredning af erfaringer, viden og handlekompetencer for at forbedre arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.
- SPARK udvikler i perioden nye tilbud, fx netværksforløb med temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og elementer i Aftale om trivsels og sundhed på arbejdspladserne.
- Udvikling af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar.
- Udvikling af uddannelse for leder, TR og AMR i psykisk arbejdsmiljø.

# Fælles fokus på fuldtid, timelønnede, deltid og tidsbegrænsede ansættelser

- Parterne er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid. Parterne vil derfor drøfte anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timelønsansættelser i perioden.
- Parternes vil undersøge muligheder for et statistisk grundlag om tidsbegrænsede ansatte.
- I organisationsforhandlingerne drøftes problemstillinger i relation til faggrupper/overenskomstområder.

# Tryghedspuljen videreføres

- Tryghedspuljen videreføres i overenskomstperioden.
- Tryghedspuljen finansierer tryghedsskabende aktiviteter for medarbejdere, der berøres af personalereduktioner.
- Tryghedspuljen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, SHK, Forhandlingskartellet, Konstruktørforeningen og Lederne Søfart.

# Uddannelsesløft

## ”fra ufaglært til faglært”

- Uddannelsesløftet fra ufaglært til faglært videreføres uændret.
- Fortsat supplement til øvrige kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem KL og organisationer i Forhandlingsfællesskabet (3F, FOA, HK-Kommunal, Serviceforbundet, SL, TL og BUPL).

# Medarbejdere og grøn omstilling

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

# Øvrige elementer

- Udvidelse af lønret under sorgorlov fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18. år.
- AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomst-resultat.
- Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes månedslønnen for EGU-praktikanter.
- Politisk dialog om elever og drøftelser om pension til elever.
- Politisk dialog om det digitale arbejdsliv.