

KOMMUNERNES LØNNINGSNÆVN

WEIDEKAMPSGADE 10
2300 KØBENHAVN S
TELEFON 3388 8050
E-MAIL: kln@lnaevn.dk
www.lnaevn.dk

KL
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

DATO : 29. marts 2021

KLN.NR. : 01040 – KLN185

AD J.NR. : SAG-2021-01015/3058607

KL har forelagt det den 15. februar 2021 indgåede forlig med Forhandlingsfællesskabet (FF) om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2021. KL's bestyrelse godkendte forliget den 17. marts 2021. Forelæggelsen er foretaget i KL's brev til Kommunernes Lønningsnævn af 17. marts 2021.

1. Mandater og retningslinjer

Lønningsnævnet har godkendt KL's retningslinjer, målsætninger og mandater for forhandlingerne ved tre tidligere møder.

De generelle retningslinjer blev således godkendt på mødet den 26. november 2020.

På mødet den 5. februar 2021 godkendtes tillige bl.a. mandat til fornyelse af aftalerne vedr. det øverste chefniveau i kommunerne, mandat vedrørende frigivelse af midler til organisationsforhandlingerne samt mandat til at indgå aftaler om overenskomst vedr. en række nye uddannelser og/eller udvidelse af overenskomsternes dækningsområder.

Endelig blev den 11. februar 2021 givet mandat dels vedr. den samlede økonomiske ramme for overenskomstforhandlingerne, dels vedr. yderligere nye uddannelser og udvidelse af dækningsområder.

Endvidere blev på møderne godkendt mandater vedr. udvidelse af dækningsområdet på lederoverenskomst samt vedrørende lønret ved sorgorlov.

2. Forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021

Forliget blev indgået inden udløbet af de hidtil gældende overenskomster.

På statens område blev forlig indgået den 6. februar og for regionernes vedkommende den 20. februar.

Der blev, som det også var ønsket fra KL's side, tale om et 3-årigt forlig.

3. Lønstigninger og reguleringer mv.

De samlede lønstigninger er indeholdt i en ramme på 6,75 pct. i den 3-årige periode frem til 31. marts 2024, som forliget løber i. I denne ramme er også indeholdt de såkaldte reststigninger på skønnet 0,6 pct. (0,2 pct. om året). Regnes der ekskl. reststigninger og tages der højde for dette samt en ventet negativ udmøntning af reguleringsordningen på 0,21 pct. pr. 1. oktober 2021, fås en stigning over de tre år på 5,94 pct.

Fra den samlede ramme udmøntes generelle lønstigninger pr. 1. april 2021 på 1 pct., pr. 1. oktober 2021 på 1,01 pct., pr. 1. oktober 2022 på 1,9 pct., pr. 1. april 2023 på 0,3 pct. og pr. 1. oktober 2023 på 0,81 pct., dvs. i alt 5,02 pct.

Reguleringsordningen, som er bibeholdt, skønnes at resultere i en stigning på 0,27 pct. er de tre år.

Derudover er der inden for rammen indeholdt midler til rekrutteringspulje og lavt- og ligelønspuljer på hver 0,075 pct. dvs. i alt 0,15 pct. over perioden samt 0,5 pct. til organisationsforhandlinger

Den nærmere økonomiske udmøntning af forliget fremgår af bilag til KL's brev. Ved sammenligning mellem sektorerne for staten, regionerne og kommunerne skal det tages i betragtning, at der er regnet med negative udmøntninger af reguleringsordningen på såvel det kommunale som på regionernes områder i overenskomstperioden. Endvidere skal der tages hensyn til forskelle i den antagne reststigning på områderne.

4. Organisationsmidler, rekrutteringspulje og lavt- og ligelønsprojekter

Som ved O.18 er der også denne gang afsat midler til organisationsforhandlingerne. Disse udgør som nævnt 0,5 pct., hvilket er højere end ved O.18, hvor de udgjorde 0,35 pct.

Endvidere afsættes en rekrutteringspulje på ældre- og sundhedsområdet. Puljen er som ovenfor nævnt på 0,075 pct. (140 mio. kr.) mod 0,3 pct. ved foregående overenskomstforhandling. Det fremgår udtrykkeligt at puljen prioriteres på SOSU-området. Dette bekræftes også af forliget på SOSU-området, jf. i øvrigt forligene på organisationsområderne.

Af samme størrelse er de samlede afsatte midler til lavt- og ligelønsprojekter. I denne sammenhæng er anvendt en 60/40-fordeling til de to formål. Det indebærer, at 60 pct. af midlerne anvendes til lavtlønsprojekter forstået som kroneforhøjelser på de laveste løntrin, samt 40 pct. af midlerne til ligelønsprojekter. Midlerne indgår i finansieringen af forligene på organisationsområderne, jf. forligene på organisationsområderne.

5. Forskellige andre emner

Vedr. pension og senior sker der på seniorområdet bl.a. en revidering af rammeaftalen om en seniorpolitik fra 2015, en opdateret vejledning og et partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv. Både rammeaftale og partnerskab er nærmere beskrevet i KL's brev samt i et længere bilag til forliget.

Vedr. pension afsættes der midler til nedsættelse af karenperioden for månedslønnede til 5 måneder. På elevområdet skal der drøftes pension til elever.

Der fokuseres i forliget også på arbejdsmiljø, såvel det fysiske som det psykiske miljø. Der nævnes nogle initiativer i den forbindelse, som bl.a. finansieres af det såkaldte ATP-provenu. ATP-provenuet fremkommer lidt teknisk som følge af, at rammestigningen på 6,75 pct. også skal beregnes af arbejdsgivernes ATP-bidrag, som ikke umiddelbart belaster lønrammen i forliget. ATP-provenuet, som anvendes til forskellige formål ifølge forliget, udgør 62,22 mio. kr. i varige midler.

ATP-provenuet anvendes bl.a. også til forbedringer af sorgorlov i tilknytning til en ændring af bl.a. barselsloven. Kommunernes Lønningsnævn afgang særskilt mandat til KL's forhandlinger herom på nævnets møde den 5. februar 2021.

I forliget er endvidere omtalt aspekter af arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, som indledes med konstatering af enighed om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid. I den forbindelse skal igangsættes en fælles indsats og udvikles nye redskaber og løsninger. Dette kan ses i sammenhæng med de formuleringer vedr. øget arbejdsudbud, som indgik i de retningslinjer for KL, som Kommunernes Lønningsnævn godkendte i efteråret 2020. I det der i forliget omtales som det fælles fuldtidsprojekt indgår bl.a. også en kortlægning af anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timeløn i enkeltkommuner, etablering af statistisk grundlag samt fortsatte drøftelser mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Vedr. lærernes arbejdstid, som var et væsentligt punkt i O.18-forliget, er dette tidligere i 2020 aftalt mellem KL og LC, og er derfor ikke særskilt omtalt i dette forlig.

Der er endvidere aftalt en række ændringer på elev-området med bl.a. forbedringer vedr. månedslønnen for EGU-praktikanter, drøftelse om mulig pension til elever mv.

Endelig indgår i forliget en række øvrige emner, bl.a. om grøn omstilling, det digitale arbejdsliv, uddannelsesløft mv. Der er også angivet forskellige udviklingsmæssige initiativer. Reguleringsordningen er som allerede nævnt bibeholdt, men med bemærkninger vedr. eventuelle ændringer på det statistiske område, opgørelse af personalegoder mv.

6. Implementering ved organisationsforhandlinger

En række af de allerede nævnte elementer i forliget implementeres ved organisationsforhandlingerne, som det også fremgår af de enkelte organisationsforlig, som særskilt er fremlagt til godkendelse af Lønningsnævnet.

7. Behandlingen i Lønningsnævnet

KL har ved fremlæggelsen i Lønningsnævnet vurderet forliget i forhold til samfundsøkonomi, retningslinjer og mandater, og nævnsekretariatet har til brug for behandlingen i nævnet fremkommet med supplerende bemærkninger.

Kommunernes Lønningsnævn har på mødet den 26. marts 2021 godkendt forhandlingsresultatet med de løn- og ansættelsesforhold som følger heraf og bemyndiget KL til at give meddelelse om den endelige godkendelse, når der skønnes at være en tilfredsstillende tilslutning fra arbejdstagersiden. Det er forudsat, at nævnsekretariatet orienteres om KL's godkendelse i forbindelse med at denne finder sted.

Med venlig hilsen

Niels Jørgen Mau Pedersen
Sekretariatschef