



OK-18

Forlig - KL

Forhandlingsfællesskabet

Forbedring af reallønnen

- De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 6,82 % incl. udmøntning fra reguleringsordningen
- Prisudviklingen skønnes i overenskomstperioden at være 5,08 %

Generelle lønstigninger

- Generelle aftalte lønstigninger i 2018 2,4%
- Generelle aftalte lønstigninger i 2019 1%
- Generelle aftalte lønstigninger i 2020 2,7%

Reguleringsordning uden privatlønsværn

- Der er aftalt en reguleringsordning for de kommunalt ansatte uden privatlønsværn, dvs.
 - ❖ Der genindføres en symmetrisk udmøntning ligesom i perioden før 2015
 - ❖ Såfremt den kommunale lønudvikling har ligget under henholdsvis over den private lønudvikling udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen

Økonomisk oversigt over forliget

	2018	2019	2020	I alt
Generelle lønstigninger incl. reguleringsordningen	2,42%	1,34%	3,06%	6,82%
Organisationsmidler		0,35%		0,35%
Særlige puljer	0,03%	0,29%		0,32%
Andre forbedringer (barsel og elever)		0,01%		0,01%
Forbedringer i alt	2,45%	1,99%	3,06%	7,50%
Forbedringer i alt inkl. reststigning	2,65%	2,19%	3,26%	8,10%

Rekrutteringspulje

- 0,3 pct. af den samlede lønsum afsættes ekstraordinært til en rekrutteringspulje
- Puljen skal bl.a. medvirke til at løfte lønnen for social- og sundhedsassistenter og erfarne sygeplejerske og dermed bidrage til at løse en betydelig og akut rekrutteringsudfordring
- Den konkrete udmøntning aftales med FOA og DSR

Lavtløns- og ligelønsprojekt

- 34 mio. kr. anvendes til en kroneforhøjelse af trin 11-19 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem og trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala
- 51 mio. kr. til prioriterede grupper som bidrag til udligning af ulige løn mellem mænd og kvinder for kvindedominerede grupper

Lærernes arbejdstid

- KL og Forhandlingsfællesskabet repræsenteret ved LC er enige om:
 - ❖ En forpligtende afdækning og forhandlingsforløb om arbejdstid og andre tiltag, der fremmer god undervisning
 - ❖ Forhandlingsforløbet skal være afsluttet senest ved OK-21
 - ❖ Der nedsættes en undersøgelseskommission
 - ❖ Kommissionens formand skal fremlægge anbefalinger og forslag til løsninger, der indgår i de efterfølgende arbejdstidsforhandlinger ved OK-21

Den betalte spisepause

- Der er for OAO-K og FOA, FTF og AC aftalt 3 forskellige modeller for håndtering af den betalte spisepause

Ny ferieaftale med bedre rettigheder

- Samtidighedsferie fra 1/9-2020: Ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt
- Nyansatte kan dermed holde ferie allerede det første år
- Ny mulighed for at aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie)
- Fortsat særbestemmelser for elevens ret til betalt ferie
- 6. ferieuge fortsætter som hidtil: Den optjenes og afholdes forskudt og nuværende rettigheder bevares

Videreførelse af tryghedspuljen

- Tryghedspuljen videreføres i overenskomstperioden
- Tryghedspuljen finansierer tryghedsskabende aktiviteter for medarbejdere, der berøres af personalereduktioner
- Tilskuddet til kompetencegivende uddannelse forhøjes op til 20.000 kr.
- Tryghedspuljen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, SHK og Forhandlingskartellet

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)

Forbedringer af Aftale om fravær af familiemæssige årsager

- Løn til faren/medmoren i relation til sorgorlov, således at begge forældre får ret til fravær med løn i indtil 14 uger i de tilfælde, hvor barnet dør inden den 32. uge
- Retten til omsorgsdage udvides til også at gælde plejeforældre hos hvem barnet har adresse
- Retten til fravær med løn ved fertilitetsbehandling udvides til at gælde alle ansatte, der undersøges og/ eller behandles for barnløshed, der skyldes sygelige forhold
- Ændringerne træder i kraft. 1. april 2019

Øvrige elementer

- Åremål:
 - ❖ For nyansættelser den 1. august 2018 eller senere reduceres fratrædelsesbeløbet til 1 måneds løn for hvert fulde års ansættelse
 - ❖ Det vil ikke længere være muligt at få udbetalt en del af fratrædelsesbeløbet ved forlængelse på åremålsvilkår i samme stilling. Ændringen gælder for aftaler indgået den 1. august eller senere
- AKUT-bidraget og lokal AKUT reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat
- Med virkning fra 1. april 2019 forhøjes månedslønnen for EGU-praktikanter

Øvrige elementer

- Parterne er enige om at drøfte betydningen af den nye persondataforordning i forhold til bestemmelser i overenskomster og aftaler
- Parterne er enige om at skabe et fornyet og styrket fokus på en stærkere fuldtidskultur
- Parterne er enige om at afdække seniorpolitiske behov samt analyser indsatser og effekter.