

KL: Robust og fornuftigt OK21-forlig

KL og Forhandlingsfællesskabet indgik i vinterferien et treårigt forlig om en ny overenskomst for en halv million kommunalt ansatte. KL kalder forliget robust og fornuftigt, men ærgrer sig over ikke at komme igennem med krav på seniorområdet.

tekst **JON KIRKETERP JØRGENSEN**

Tidligt mandag morgen i sidste uge kunne KL og Forhandlingsfællesskabet i KL-Huset på Islands Brygge i København præsentere en fornyelse af den generelle overenskomst for en halv million offentligt ansatte. Det treårige forlig sikrer i hovedtræk lønstigninger på 5,02 procent, en halv procent, som der skal forhandles om med de enkelte fagforeninger, og dertil en række mindre tiltag. KL's chefforhandler Michael

Ziegler (K) kalder aftalen for robust og fornuftigt.

– Vi er kommet godt i mål, selv om vi selvfølgelig ikke er kommet igennem med alt, vi gerne ville. Sådan er det i forhandlingerne. Men vi lykkedes med vores hovedprioritet, nemlig at vi helt grundlæggende har landet en aftale, som er samfundsøkonomisk fornuftig, og som også er robust i den forstand, at den tager højde for den fremtidige udvikling i lønnen for de privatansatte, siger Michael Ziegler efter forhandlingerne.

Også hos Forhandlingsfællesskabet er der glæde over aftalen, der dog ikke fik Forhandlingsfællesskabets formand, Mona Striib, til ligefrem at juble.

– Udgangspunktet med den statslige ramme var efter vores opfattelse egentlig for lavt, så vi så det som en udfordring at få den omsat så godt som overhovedet muligt. Og set i det lys er vi tilfredse med, at vi har fået forhandlet os til en lønudvikling, som sikrer reallønstigninger, og at vi har fået penge til organisationsforhandlingerne, så man også der kan gå til forhandlingsbordet og få noget ud af det, siger Mona Striib efter forhandlingerne.

Halvanden ud af tre

De mindre tiltag i forliget er for KL's vedkommende først og

fremmest en rekrutteringspulje på 140 millioner kroner, som bliver omsat til lønstigninger på sosu-området. Det var et ønske fra arbejdsgivernes side at finde penge til netop sosu-området for at sikre mere arbejdskraft.

KL havde før forhandlingerne lagt op til en noget større og mere bredt favnende rekrutteringsindsats, der udover sosu-området også skulle omfatte ledere på de nære velfærdsområder og pensionsforbedringer for de kommunalt ansatte. Det lykkedes med Michael Zieglers ord at få halvanden ud af tre prioriteter forhandlet hjem.

– Vi lykkedes med rekrutteringspuljen, men ikke i den størrelse, vi ønskede os. Det vigtigste var sosu-området, som vi kom i mål med, og så kom vi delvis i mål med pension i form af, at vi fik nedsat pensionskarens til fem måneder. Så det var vel halvanden ud af tre, siger Michael Ziegler, der til daglig er borgmester i Høje-Taastrup Kommune. Rekrutteringspuljen skal udmøntes i organisationsforhandlingerne med FOA. På pensionsområdet er parterne blevet enige om at sænke den såkaldte pensionskarens til fem måneder for de grupper, der i øjeblikket har mere end fem måneders pensionskarens. Det vil sige, at samtlige kommunalt

ansatte nu højest skal vente fem måneder, fra de bliver ansat, til der rent faktisk bliver indbetalt pensionsbidrag.

– Et par måneder betyder selvfølgelig ikke voldsomt meget, men det er et godt skridt på vejen til at få den helt afviklet. Desuden giver det en betydelig administrativ lettelse for kommunerne, at der nu ikke længere er forskellige karensperioder for forskellige grupper. Det har givet HR-afdelingerne grå hår i hovedet, siger Michael Ziegler.

Mangler lederne

Det lykkedes ikke KL og Forhandlingsfællesskabet at blive enige om at afsætte penge til rekruttering af ledere. Det spørgsmål vil KL ifølge Michael Ziegler forsøge at arbejde for i forhandlingerne med de enkelte faggrupper.

– Vi ville rigtig gerne være kommet igennem med det. Det havde ikke været løsningen på alle udfordringer, men det kunne medvirke til, at det at være leder helt ude i fronten ville være mere attraktivt. Det er ikke udelukket, at vi kan lykkes med noget af det i organisationsforhandlingerne, siger Michael Ziegler.

At organisationsforhandlingerne kan ende med penge til rekruttering af frontledere, var Mona Striib ikke afvisende over-

OK21 KORT

- 5,02 procent mere i løn. Dertil kommer en forventet regulering på 0,27 procent over den treårige periode, så lønnen for de kommunalt ansatte følger med den private lønudvikling.
- 140 millioner kroner til rekruttering på sosu-området.
- 140 millioner kroner til lavtløns- og ligelønspuljer.
- 0,5 procent til forhandlingerne mellem KL og de enkelte organisationer.
- Seniorpartnerskab, der skal styrke fastholdelsen af seniorer på arbejdsmarkedet.
- Pensionskarens nedsættes til fem måneder.
- En samlet ramme på 6,75 procent.

“ Vi lykkedes med rekrutteringspuljen, men ikke i den størrelse, vi ønskede os. Det vigtigste var sosu-området, som vi kom i mål med.

Michael Ziegler (K), KL's chefforhandler

KL's chefforhandler, Michael Ziegler (K), kunne mandag i vinterferien præsentere det nye OK-forlig sammen med Forhandlingsfællesskabets formand, Mona Striib.



for på pressemødet i KL-huset. – Vi har adresseret den udfordring til de enkelte organisationers forhandlingsborde, fordi det er forskellige løsninger, der skal til. For nogle organisationer er det måske rekruttering af ledere, der er udfordringen. For andre er det noget andet, siger Mona Striib.

Lige- og lavt

Fra Forhandlingsfællesskabets side var der især glæde over en lige- og lavtlønspulje på 140 millioner kroner og en række af de andre initiativer i aftalen. – Vi har fået ligeløn- og lavtlønspulje, vi har løftet pensionskarens, der bliver kigget på arbejdsmiljø, seniorområdet og ikke bare uddannelse til ledere men også til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Og så har vi fået sat fokus på deltid til fuldtid og midlertidige ansættelser. Så vi er faktisk ret tilfredse. 84 millioner kroner er afsat til en forhøjelse af grundlønnen for de lavest lønnede kommunalt ansatte, mens 56 millioner kro-

ner skal fordeles i organisationsforhandlingerne.

Seniordage består

Op til forhandlingerne havde KL fremsat krav om at ændre seniortiltag i overenskomsterne. Blandt andet ville KL have ændret seniordagene, så udgangspunktet blev en seniorbonus, der kunne veksles til seniordage. I dag er det omvendt. Lønmodtagerne får et antal seniordage om året, der som udgangspunkt kan bruges til fridage, men også kan veksles til bonus eller pension. Ændringerne skulle være med til at sikre en bedre effekt af seniordagene i form af flere mandetimer, og at seniorerne bliver længere tid på arbejdsmarkedet, lød argumentet fra KL. Men da forhandlerne tog opstilling foran tv-kameraerne med en underskrevet aftale i hånden, var det ikke blevet til en ændring af seniordagene. – Vi kom ikke så langt, som vi ville. Det er rigtigt. Vi er ret overbeviste om, at det at gøre udbetaling til udgangspunktet

er den bedste løsning. Det har man på regionernes område, og der bliver det i stort omfang brugt til udbetaling frem for frihed. Det lykkedes vi ikke med. Vi kunne nok godt være kommet igennem med det, men prisen var for høj. Så det må vente til en anden gang, siger Michael Ziegler. Også i 2018 forsøgte KL at få modparten med på en ændring

“ Vi har fastholdt, at vi ikke ønsker at veksle seniordagene om, så man starter med bonus, som man kan veksle til seniordage. ”

Forhandlingsfællesskabets formand, Mona Striib

af seniordagene. Dengang afviste Forhandlingsfællesskabet kravet, ligesom de gjorde i denne omgang. Og efter forhandlingerne i år er Mona Striib da også klar i mælet i forhold til lønmodtagernes holdning til seniordagene.

– Vi har fastholdt, at vi ikke ønsker at veksle seniordagene om, så man starter med bonus, som man kan veksle til seniordage. Vi vil fastholde den model, vi har i dag, siger Mona Striib. Med OK21-forliget på plads er rammerne for de enkelte organisationers forhandlinger på plads. Det betyder, at medlemsorganisationerne i Forhandlingsfællesskabet – FOA, BUPL, HK, DLF og så videre – og arbejdsgiverne i KL nu har fri bane til at afslutte forhandlingerne for de respektive medarbejdergrupper. Den sidste organisationsaftale skal efter planen være forhandlet færdig i slutningen af februar. Derefter skal organisationsaftalerne til afstemning blandt medlemmerne af de faglige organisationer. ■ jki@kl.dk