

VI STEMMER OM OK21 URAFSTEMNINGSMATERIALE



BUPL's hovedbestyrelse anbefaler, at du stemmer ja til OK-21

BUPL har sammen med Forhandlingsfællesskabet indgået en aftale med arbejdsgiverne, der sikrer reallønsfremgang for alle kommunalt ansatte.

Da vi gik ind til forhandlingerne i skyggen af corona-krisen, var udgangspunktet at sikre reallønnen for BUPL's medlemmer. At sikre reallønnen var også afgørende for, at BUPL trods corona-krisen insisterede på at forhandle overenskomst i 2021.

Havde vi udskudt forhandlingerne, ville vi se frem mod et tab, som det ville tage år at indhente. Det ville samlet koste medlemmerne over 400 mio. kr. at udsætte forhandlingerne til 2022. Med overenskomstresultatet, som nu skal til urafstemning, er vi sikret reallønsfremgang i overenskomstperioden.

BUPL har fået det maksimale ud af den snævre økonomiske ramme, som blev fastlagt allerede med de statsansattes overenskomst, og den status quo-strategi, vi har mødt hos arbejdsgiverne under forhandlingerne.

Et af de vigtige resultater er generelle lønstigninger på 5,29 procent i overenskomstperioden. Derudover blev der ved BUPL's egne forhandlinger aftalt en forhøjelse af grundlønstillægget til pædagoger, souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere. Vi har bl.a. også aftalt en pensionsforhøjelse til ledere, mindre pensionsforbedringer til alle og en forhøjelse af de studerendes løn i praktikken.

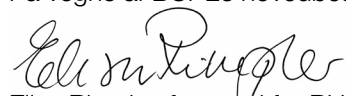
Vi har fra start meldt ud, at pædagogernes historiske lønefterslæb ikke kan løses inden for overenskomstsyste­met alene. Derfor forfølger vi et politisk spor for at komme nærmere målet om en retfærdig løn til pædagoger.

Det er en sejr, at vi for anden overenskomst i træk fik kæmpet en ligelønspulje hjem, som kommer pædagogerne til gode. Men det er mindst lige så vigtigt, at vi nu har opnået en forståelse med resten af Forhandlingsfællesskabet om, at vi skal arbejde på at afdække og finde løsninger på de problematiske lønstrukturer, der står i vejen for at indhente vores og andre faggruppers lønefterslæb.

Resultatet er på den måde et skridt i den rigtige retning. Og BUPL kæmper nu videre for en politisk løsning, der kan rette op på det skæve lønsystem, som blev skabt med tjenestemand­reformen i 1969, og som er skyld i pædagogernes lønefterslæb.

Hovedbestyrelsen har på den baggrund godkendt forliget og anbefaler medlemmerne at stemme ja til overenskomstresultatet.

På vegne af BUPL's hovedbestyrelse,



Elisa Rimpler, formand for BUPL

INDLEDNING

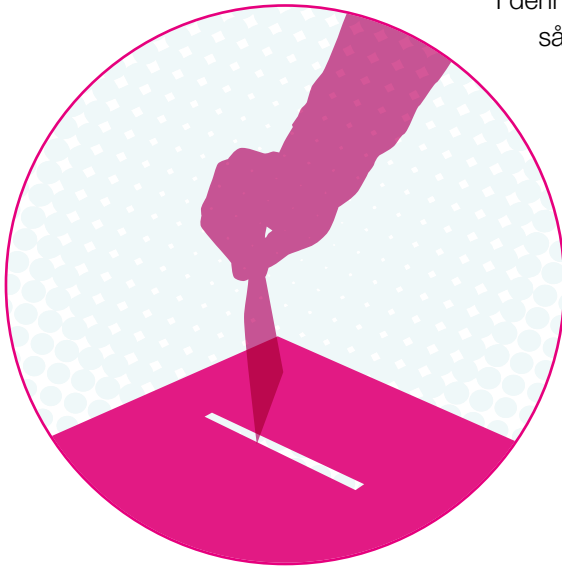
BUPL og de andre organisationer i Forhandlingsfællesskabet er blevet enige med KL om en fornyelse af overenskomster og aftaler. Aftalerne vil gælde fra 1. april 2021 og tre år frem.

Ved urafstemningen, der finder sted d. 12.-29. marts, afgør BUPL's medlemmer, om BUPL skal godkende det samlede forhandlingsresultat.

Hvis et flertal af BUPL's medlemmer stemmer ja, er forhandlingsresultatet godkendt og vil blive omsat til nye overenskomster og aftaler.

Hvis et flertal stemmer nej, er forhandlingsresultatet forkastet, hvilket kan betyde, at BUPL's medlemmer skal i konflikt.

Hver stemme tæller. Jo flere, der stemmer, jo stærkere signal sender vi til arbejdsgiverne om, at vores løn- og ansættelsesvilkår er vigtige for os.



I denne pjece kan du læse om forhandlingsresultaterne, så du kan tage stilling til, hvad du vil stemme. Du finder aftaleteksterne i deres fulde længde på bupl.dk/urafstemning

OVERBLIK

OVER OVERENSKOMSTRESULTATERNE

- Sammen med resten af Forhandlingsfællesskabet har vi forhandlet os frem til generelle lønstigninger for alle kommunalt ansatte, der sikrer reallønsfremgang.
- I overenskomstperioden stiger lønnen for alle medlemmer med i alt 5,29 procent.
- Den første lønstigning er på 1 procent og har virkning fra 1. april 2021.
- Ved BUPL's specielle forhandlinger har vi opnået enighed med KL om at fordele midler fra organisations- og ligelønspuljen til:
 - Forhøjelse af grundlønstillægget til pædagoger, souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere.
 - Pensionsforhøjelse til ledere, som kan veksles til lønforhøjelse.
 - Mindre pensionsforbedringer i alle overenskomster.
 - Markant forhøjelse af de studerendes løn i den lønnede del af praktikken.
 - Udbygning af klubtillæg ved 500 timer og derover.
- Fortsættelse af reguleringsordningen, der sikrer en parallel lønudvikling mellem det offentlige og private arbejdsmarked.
- En ligelønspulje, der også omfatter pædagogerne.
- Forbedring af sorgorloven til forældre, der mister et barn.
- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø til lederne og til TRIO.
- Partnerskab, der skal medvirke til, at kommunerne fastholder erfarne medarbejdere (seniorerne).

DE SAMLEDE OVERENSKOMSTRESULTATER

REALLØNSFREMGANG I OVERENSKOMSTPERIODEN

Sammen med Forhandlingsfællesskabet har vi opnået enighed med arbejdsgiverne om en fornyelse af vores overenskomster og aftaler, der svarer til 5,94 procent, hvor 5,29 procent vil gå direkte til generelle lønstigninger for alle kommunalt ansatte.

I de generelle forhandlinger er vi kommet igennem med en fortsættelse af reguleringsordningen, der sikrer en parallel lønudvikling mellem det offentlige og private arbejdsmarked.

Samlet giver forliget os en reallønsfremgang de næste tre år og en lønudvikling, der følger udviklingen i den private sektor.

Sådan stiger din løn i overenskomstperioden som følge af generelle lønstigninger og reguleringsordningen:

Tidspunkt	1/4-21	1/10-21	1/10-22	1/4-23	1/10-23	I alt
Generelle lønstigninger	1,00%	1,01%	1,90%	0,30%	0,81%	5,02%
Reguleringsordningen*		-0,21%	0,30%		0,18%	0,27%
Generelle lønstigninger i alt	1,00%	0,80%	2,20%	0,30%	0,99%	5,29%

*Skøn for reguleringsordningen

EKSTRA LØNSTIGNINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Udover de generelle lønstigninger har BUPL aftalt med KL, at de 0,57 procent fra organisations- og ligelønspuljerne bruges på ekstra lønstigninger til pædagoger, ledere og de pædagogstuderende.

BUPL har aftalt et løft af grundlønnen, forbedring af klubbetillæg og forhøjelse af de studerendes løn under den lønnede praktik. Der er også aftalt et mindre løft af pensionsbidrag for alle medlemsgrupper, og for lederne er midlerne brugt til at hæve pensionen med mulighed for at veksle til løn.

Disse forbedringer svarer til 0,57 procent og ligger ud over de generelle lønstigninger på 5,29 procent, som BUPL har forhandlet på plads sammen med resten af Forhandlingsfællesskabet.

SÅDAN STIGER LØN OG PENSION DE NÆSTE TRE ÅR

Her ser du eksempler på de samlede løn- og pensionsstigninger i overenskomstperioden:

Eksempler på lønstigningen for udvalgte løntrin (fuldtid)	Månedsløn pr. 31/3 2021		Stigning pr. 31/3 2024*		Procent inkl. pension
	Løn	Pension	Løn	Pension	
Ikke-uddannet klubassistent løntrin 19	24.183	3.475	1.357	208	5,66%
Pædagog løntrin 26+1170	26.947	3.872	1.596	244	5,97%
Pædagog løntrin 30+1170	28.630	4.114	1.685	257	5,93%
Pædagog løntrin 35+1170	30.924	4.444	1.806	276	5,89%
Afdelingsleder/souschef løntrin 40+1170	33.493	4.813	1.942	297	5,84%
Leder løntrin 48**	40.076	6.589	2.120	602	5,83%
Pædagog, forebyggende og dagbehandlede område løntrin 35+5000	31.380	4.710	1.771	296	5,73%
Pædagoger, særlige stillinger løntrin 30+1200	28.633	4.415	1.658	280	5,86%
Pædagogstuderende - 1. praktik med løn	11.358	-	1.001	-	8,81%
Pædagogstuderende - 2. praktik med løn	11.727	-	1.020	-	8,70%

*Beregningerne er foretaget for løntrinnet i område 2

**Dele af pensionen kan udbetales som kronetillæg

EKSTRA HONORERING AF AFTENARBEJDE

Med forliget får du som pædagog eller klubmedarbejder, der arbejder 500 timer eller mere om året efter kl. 17, et tillæg på 27.900 kr. i grundbeløb, hvilket i nutidskroner svarer til ca. 40.000 kr.

Timeinterval – arbejde efter kl. 17 årligt	Tillæg årligt
100 til 199 timer	5.200 kr.
200 til 299 timer	10.400 kr.
300 til 399 timer	16.300 kr.
400 til 499 timer	22.400 kr.
Nyt interval: 500 timer eller mere	27.900 kr.

Med undtagelse af de generelle lønstigninger vil de ændringer i BUPL's overenskomster, arbejdstidsaftaler, mv., der har en omkostning for arbejdsgiver, træde i kraft fra 1. april 2022.

FOKUS PÅ PROFESSIONEN

I BUPL's specielle forhandlinger med KL har vi aftalt at sætte professionen i centrum. BUPL og KL er enige om, at det er vigtigt fortsat at udvikle fagligheden og det pædagogiske arbejde i dagtilbud, skoler og fritidstilbud.

Pædagoger har en vigtig funktion, og det pædagogiske arbejde er en grundsten i kommunernes opgave med at fremme børn og unges trivsel, udvikling og dannelse og dermed give alle børn de bedste forudsætninger.

KL og BUPL har derfor aftalt et samarbejde, som kan inspirere udviklingen af det pædagogiske arbejde. I det samarbejde er BUPL og KL enige om at sætte særlig fokus på høj faglighed, faglig ledelse og uddannelsen af fremtidens pædagoger.

BUPL og KL har aftalt fem overenskomstprojekter, der skal sætte fokus på professionen:

Pædagogfaglig ledelse i dagtilbud: Pædagogfaglig ledelse skal understøtte planlægning, udvikling og evaluering af den pædagogiske praksis med afsæt i den pædagogiske læreplan. Projektet skal afdække pædagogfaglig ledelse på dagtilbudsområdet, og hvilke rammer og kompetencer der fremmer faglig ledelse.

Faglig udvikling – veje til karriere, rekruttering og fastholdelse: Projektet skal undersøge, hvordan faglig udvikling og specialiseringsmuligheder, der gavner børn og unge, kan bruges i et fastholdelses- og rekrutteringsperspektiv. Det skal også sætte fokus på, hvordan faglig fordybelse og kompetenceudvikling kan fremme karriereveje for pædagoger.

Kvalitet i fritids- og klubtilbud: Projektet skal bidrage til kommuner og fritidsinstitutioners arbejde med kvalitets- og evalueringsarbejde, der gavner børn og unges trivsel og udvikling. Det skal også afdække, hvordan faglig ledelse kan understøtte den pædagogiske praksis.

Pædagogernes kompetenceudvikling: Projektet skal støtte kommuner og arbejdspladser i at fokusere mere på kompetenceudvikling, herunder formel efter- og videreuddannelse, som tager afsæt i pædagogiske udviklingsbehov og pædagogernes motivation.

Opgaver og vilkår på det forebyggende og dagbehandlede område og for pædagoger i særlige stillinger: Projektet skal kortlægge pædagogernes arbejdsopgaver, arbejdssteder og arbejdsvilkår. Det skal også belyse, hvordan overenskomsten understøtter lokale behov. Parterne i projektet er BUPL, Socialpædagogerne, FOA og KL.

SKOLEPÆDAGOGERNES ARBEJDSSTID

Der justeres i arbejdstidsreglerne for skolepædagoger. Der indsættes følgende bemærkning til § 2, stk. 2, i protokollat 1:

"Det anbefales, at tillidsrepræsentanten inddrages forud for det kommende skoleår med henblik på en overordnet drøftelse af planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger."

Dermed fremgår det, at pædagogerne gennem TR og MED har mulighed for indflydelse på arbejdsopgaver og planlægning af skoleåret. Aftalen præciserer også, at ledelsen skal meddele pædagogen, hvilke opgaver pædagogen forventes at løse.

Formålet er at tydeliggøre vigtigheden af, at pædagogerne inddrages i planlægning og drøftelse af tildeling af ressourcer, både på skoleniveau og individniveau.

FOKUS PÅ MELLEMLEDERE

Mellemlederbegrebet er opdateret, så det dækker betegnelser som faglig teamleder, assisterende fritidsleder, souschef og afdelingsleder. Det skaber et tydeligere hierarki mellem egentlige lederstillinger, mellemledere og pædagoger med afgrænsede lederopgaver.

I SFO'er og klubber under ungdomsskoleloven kan oprettes stillinger som mellemleder med reference til en anden leder, fx skoleleder. Mellemlederstillinger træder ikke i stedet for egentlige lederstillinger og kan ikke i sig selv begrunde lokale ændringer af stillingsstrukturen.

ANDRE EMNER

STYRKET SENIORPOLITISK INDSATS

Der er aftalt en fælles målsætning om at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv.

Der er aftalt en række forbedringer i rammeaftalen om seniorpolitik, der understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv.

Samtidig er der aftalt et nyt partnerskab, der skal understøtte lokale indsatser i samarbejde med bl.a. ledere, medarbejdere, TR og MED.

UDVIKLING AF SPARK OG NYE UDDANNELSER I PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Indsatsen for et godt psykisk arbejdsmiljø videreføres og udvikles gennem SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne).

Uddannelsen for ledere i psykisk arbejdsmiljø skal give lederen supplerende kompetencer til at udvikle det gode psykiske arbejdsmiljø i samarbejde med medarbejdere, ledergruppe og organisationer.

En fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter skal styrke samarbejdet om at forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

SORGORLOV

Aftalen betyder en forbedring af rettighederne ved sorgorlov. Hvis et barn er dødfødt eller dør, inden det fylder 18 år, har hver af forældrene ret til op til 26 ugers sorgorlov med sædvanlig løn.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2022.

KOMPETENCEFONDEN – MERE VIDEREUDDANNELSE

Der er ubrugte midler i Kompetencefonden fra OK-18, og her ved OK-21 er der aftalt nye midler.

Mange pædagoger og ledere vil derfor kunne videreudanne sig de kommende år.

Samtidig er beløbsrammen hævet til 30.000 kr., og der er fortsat mulighed for at søge midler til vikardækning.

Du søger gennem: denkommunalekompetencefond.dk

TRYGHEDSPULJE

Tryghedspuljen videreføres og kan bevilge et beløb på op til 20.000 kr. til ansatte, som afskediges på grund af besparelser, organisationsændringer og lignende.

Beløbet kan bruges til alle formål, som kan hjælpe dig til at forbedre dine kompetencer og dermed give bedre muligheder for at finde et nyt arbejde.

Du søger gennem tryghedspuljen.dk