



Offentligt Ansattes Organisationers gennemgang af hovedpunkterne i forliget
mellem CFU og Finansministeriet for perioden 1. april 2008 – 31. marts 2011

Rammen	s. 4
Rammen OK08	s. 4
Generelle lønstigninger	s. 4
Puljer	s. 5
Reguleringsordningen	s. 5
Nye lønsystemer	s. 5
Lønstatistik	s. 5
Pension	s. 6
Gruppeliv	s. 6
ATP	s. 6
Ophævelse af aldersgrænse	s. 6

Læs hele forliget og hent plancher på www.oao.dk

Barselsorlov	s. 6
Barns sygdom	s. 7
Fastholdelse af seniorer	s. 7
Tillidsrepræsentanter	s. 7
Arbejdstid	s. 8
Afskedigelsesprocedurer	s. 8
Elevs deltagelse i session	s. 9
Kontrolforanstaltninger	s. 9
Samarbejde om kompetenceudvikling	s. 9
Samarbejde om arbejdsmiljø	s. 10
Samarbejdsaftalen	s. 10

Nu er det **din** tur!

Kravene til overenskomstforhandlingerne har været løn, løn, løn og pension. De statsansatte har haft høje forventninger til lønstigninger og pensionsforbedringer. Det mener jeg, forliget mellem CFU og Finansministeriet for perioden 2008-2011 lever op til.

Det er lykkedes at opnå de højeste lønstigninger på statens område i 20 år. Det er samtidigt lykkedes at forhøje pensionsbidraget for de overenskomstsansatte fra 12,5 til 15 pct. i ét hug. Og endelig er det – med kompensationen for fryns – lykkedes at indsnævre spændet mellem den statslige og den private lønudvikling med 0,2 pct. og det vel at mærke permanent. Parterne vil også fremadrettet prissætte udviklingen i personalegoder/fryns på det private arbejdsmarked og sikre de statsansatte en kompensation. Det er et stort gennembrud, at der nu rettes op på denne skævhed.

Der er mange andre gode elementer i forliget. Børnefamilier har fået adgang til fravær på barns 2. sygedag. Barselsorloven er blevet udvidet, og seks uger er blevet øremærket til fædre. Med retten til en seniordage/bonus er det for første gang lykkedes at komme igennem med egentlige rettigheder til seniorer. Vilklårene for tillidsrepræsentanterne er blevet forbedret. Kompetenceudviklingen er blevet styrket for alle OAO-Stats medlemmer. Vi har både fået flere penge til kompetenceudvikling og større indflydelse på, hvordan de anvendes. Og der er – ikke mindst – sket en række forbedringer i samarbejdsaftalen med særlig fokus på det gode arbejdsmiljø.

Det skal også fremhæves, at det er lykkedes at afværge væsentlige forringelser i førtidspensionsfradraget og en højere pligtig afgangsalder i overenskomstperioden.

OAO-Stats repræsentantskab har netop anbefalet et JA til forliget. Det gør jeg naturligvis også. Samtidig vil jeg gerne opfordre alle, der har mulighed for det, til at deltage i afstemningen. Resultatet vil blive offentliggjort den 16. april 2008.

Flemming Vinther

Formand for OAO-Stat

Flertal i OAO-Stats repræsentantskab anbefaler forliget

Et flertal af de delegerede på OAO-Stats repræsentantskab den 14. marts anbefaler medlemmerne at stemme – og at stemme ja ved urafstemningen. Repræsentantskabet lægger i sin udtalelse vægt på, at forliget giver gode lønstigninger, sikrer en fremgang i reallønnen, og at det forbedrer StK-pensionen markant. Repræsentantskabet lægger også vægt på, at det er lykkedes at implementere midlerne fra trepartsaftalerne på den bedst mulige måde i forhold til at understøtte en mere målrettet kompetenceudvikling, en forbedring af arbejdsmiljøet og fastholdelsen af seniorer. Endelig ser repræsentantskabet med tilfredshed på, at de midler der denne gang var øremærket til organisationernes egne forhandlinger var mere end fordoblet i forhold til tidligere, hvilket har givet øget mulighed for at indgå aftaler målrettet egne grupper.

Rammen

Den aftalte ramme er på 12,8 pct. af den samlede lønsum på det statslige område.

Den væsentligste del (8,17 pct.) er afsat til generelle lønstigninger. Der er afsat 2,2 pct. til puljer, herunder op til 0,7 pct. til organisationsforhandlinger. Herudover skønnes reguleringsordningen og den lokale løndannelse at give 2,23 pct.

Som noget nyt er der givet en (bagudrettet) kompensation på 0,2 pct. til de statsansatte for den udvikling, der har været i personalegoder/fryns på det private arbejdsmarked. Denne kompensation neutraliseres i reguleringsordningen. Det betyder, at kompensationen ændrer på relationen mellem den private og den statslige lønudvikling. Man kan formulere det sådan, at den statslige lønudvikling er kommet 0,2 pct. tættere på den private lønudvikling, eller at vi i staten har fået 0,2 pct. mere end den private lønudvikling. Parterne vil også fremadrettet prissætte udviklingen i personalegoder/fryns på det private arbejdsmarked og sikre en kompensation for de statsansatte.

Det er et stort gennembrud, at der nu reelt er taget fat i problematikken om skævheden i forhold til personalegoder på det private og det offentlige arbejdsmarked.

Rammen OK08

Stigninger i pct.	2008		2009		2010		OK08
	Apr	Okt	Apr	Okt	Apr	Okt	I alt
Generelle lønstigninger	3,30	-	1,82	0,65	2,40	-	8,17
Puljer	0,06	1,50	0,58	-	0,06	-	2,20
Reguleringsordning (skøn) / Reststigning (skøn)	0,94	-	0,75	-	0,54	-	2,23
Personalegoder – kompensation *	-	-	0,20	-	-	-	0,20
Aftalt ramme inkl. reguleringsordning m.v.	4,30	1,50	3,35	0,65	3,00	0,00	12,8

* Virkningen på reguleringsordningen neutraliseres

Generelle lønstigninger

Lønstigningerne udmøntes som følger: 3,30 pct. pr. 1. april 2008, 1,82 pct. pr. 1. april 2009, 0,65 pct. pr. 1. oktober 2009 og 2,40 pct. pr. 1. april 2010. I alt 8,17 pct.

Hertil skal lægges de 0,20 pct., der er afsat som kompensation for personalegoder / fryns. Det giver en samlet generel lønstigning på 8,37 pct. i overenskomstperioden.

Der er således med de aftalte generelle lønstigninger sikret en reallønsudvikling i de enkelte år.

Årstal	2008	2009	2010
Prisudvikling	2,60	2,40	2,40
Aftalt generel lønudvikling	3,30	2,67 *	2,40

* Inklusiv kompensation på 0,2 pct. for personalegoder / fryns.

Det der bliver aftalt lokalt (reststigningen) og reguleringsordningen, som tilsammen skønnes at udmønte 2,23 pct., indgår derudover også i lønudviklingen.

Puljer

Ud over de generelle lønstigninger er der afsat 2,2 pct. til puljer. Heraf er omkring 0,5 pct. brugt til generelle forbedringer i CFU-forliget (eksempelvis til barselsorlov og fravær ved barns sygdom).

OAo har derudover brugt omkring 1 pct. til pensionsforbedringer (forhøjelse af pensionsbidraget fra 12,5 til 15 pct.).

Der er afsat op til 0,7 pct. til organisationspuljerne, som organisationerne kan anvende til forbedring af basisløn, løntrin, omklassificeringer samt pension af tillæg og resultatløn.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres. Formålet med reguleringsordningen er at sikre en parallel lønudvikling mellem det offentlige og det private arbejdsmarked.

Reguleringsordningen bliver udmøntet den 1. april i hvert af de tre overenskomstår. Reguleringsordningen udmønter 0,44 pct. den 1. april 2008. Reguleringsordningen skønnes at udmønte 0,25 pct. den 1. april 2009 og 0,04 pct. den 1. april 2010.

Nye lønsystemer

Finansministeren og CFU's forhandlingsudvalg har – i forbindelse med overenskomstforhandlingerne – aftalt en fælleserklæring om de nye lønsystemer.

Parterne slår i fælleserklæringen fast, at det er afgørende vigtigt, at den lokale løndannelse fungerer i praksis. Der står bl.a. følgende i fælleserklæringen:

- "Udgangspunktet for de nye lønsystemer er, at den lokale løndannelse fastlægges lokalt på den enkelte institution. En forudsætning for dette er, at den fornødne forhandlings- og aftaleret er til stede på det lokale niveau. På denne baggrund er parterne enige om, at forhandlings- og aftaleretten i videst muligt omfang skal delegeres til det lokale niveau".
- "Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af institutionens økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Den lokale løndannelse normeres således ikke af en af parterne centralt aftalt minimum- eller maksimumpulje. Den lokale løndannelse normeres heller ikke gennem centrale direktiver fra én af parterne om kun at udmønte tillæg som engangsvederlag, varige tillæg eller lignende".

Parterne er desuden blevet enige om, at der kan aftales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn. For ansatte, der ikke er omfattet af rammeaftalen om nye lønsystemer, bliver der tilsvarende mulighed for at aftale pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn i lokallønsaftalen, cheflønsaftalen og rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer.

Lønstatistik

I forbindelse med forhandlinger om lokal løndannelse er parterne blevet enige om at nedsætte en fælles arbejdsgruppe, som skal udvikle nye og lettilgængelige statistikværktøjer til brug for tillidsrepræsentanterne og de lokale ledelser.

Formålet er at give et bedre statistisk grundlag for de lokale lønforhandlinger. Målet er en enkel og let anvendelig lønstatistik, herunder kønsopdelt, på institutionsniveau. Lokale tillidsrepræsentanter vil blive inddraget i afklaringsgen af databehov og detaljeringsgrad.

Pension

Denne gang er det lykkedes at forhøje de overenskomstansattes pension med 2,5 pct. StK-pensionsbidraget er dermed hævet til 15 pct. pr. 1. oktober 2008.

I aftaler og overenskomster om supplerende pension til tjenestemænd og andre ansatte med ret til tjenestemandspension på nyt lønsystem inden for lukkede grupper, hvor pensionsbidraget er fastsat til 12,5 pct., forhøjes pensionsbidraget ligeledes til 15 pct.

Gruppeliv

Forsikringssummen ved død forhøjes fra kr. 275.000 til kr. 300.000 kr. med virkning fra 1. april 2008 i gruppelivsordning nr. 85034.

Med virkning fra 1. april 2008 hæves aldersgrænsen for gruppelivsdækningen fra (udgangen af den måned hvor man fylder) 67 år til (udgangen af den måned hvor man fylder) 70 år.

ATP

Udover den generelle regulering af ATP pr. 1. januar 2009 er der pr. 1. januar 2010 aftalt en forhøjelse af ATP-satsen med kr. 388 fra kr. 2.076 til kr. 2.464 for ansatte (under OAO's forhandlingsområde) på sats C.

Det er parternes hensigt, at forhøjelsen skal følges op af tilsvarende forhøjelser ved de næste to overenskomstfornyelser, således at alle ansatte kommer op på sats A.

Ophævelse af aldersgrænse

Bestemmelser i overenskomster om, at overenskomsterne ikke gælder for ansatte der er fyldt 70 år, udgår. Det er med andre ord muligt at fortsætte med at arbejde, efter man er fyldt 70.

Det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag udbetales til den ansatte som løn, med mindre den ansatte ønsker bidraget indsat på en pensionsordning eller vekslet til frihed.

Barselsorlov

Der er indgået aftale om forbedrede barselsvilkår og øremærkning af orlov til mænd.

Der er tale om en 6-6-6 model (6 uger til moderen, 6 uger til faderen og 6 uger til deling):

- Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn
- Herudover har moderen og faderen tilsammen ret til 6 ugers fravær med løn.

De nye regler gælder for fødsler fra 1. april 2008. Der er aftalt identiske regler for adoptanter.

Der er indgået en aftale, som giver partnere i registrerede partnerskaber ret til at holde 2 ugers orlov med løn inden for de første 14 uger efter barnets fødsel, under forudsætning af at partnerne har levet sammen i mindst 2½ år forud for fødslen.

Barns sygdom

Parterne er blevet enige om at udvide adgangen til fravær ved barns sygdom til også at omfatte barnets 2. sygedag. Man har nu både mulighed for fravær på barnets 1. sygedag og på barnets 2. sygedag. Vilklårene for afholdelse af dagene er uændrede. Det er stadig sådan, at ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det.

Fastholdelse af seniorer

Som resultat af trepartsaftalerne er der i overenskomstperioden afsat 80 mio. kr. på OAO's område til fastholdelse af seniorer. For første gang er det lykkedes at komme igennem med rettigheder til seniorer.

Der er indgået en aftale, som giver alle der er omfattet af CFU's forhandlingsområde ret til seniorbonus. Ordningen løber i perioden 2009 – 2011.

På OAO's område får alle ansatte ret til seniorbonus, når de fylder 62 år eller derover i perioden 2009 – 2011. Særlige OAO-grupper, som har en gennemsnitlig tidligere tilbagetrækningsalder, får ret til seniorbonus allerede, når de fylder 60 år eller derover i perioden. Det drejer sig om lager- og handelsmedarbejdere, specialarbejdere, køkkenmedhjælpere samt rengøringsassistenter/sanitører.

En seniorbonus er (på OAO's forhandlingsområde) beregnet som 3,2 pct. af den ansattes gennemsnitlige faste årsløn. Der kan maksimalt optjenes tre gange seniorbonus i perioden.

Der er ret til at veksle seniorbonus til ekstraordinær pensionsoptjening/-indbetaling eller til seniordage. 62-årige har ret til at veksle til 1 – 4 seniordage, mens 63-årige og ældre har ret til at veksle til 1 – 6 seniordage. Inden for de særlige grupper har 60-årige ret til at veksle til 1 – 4 seniordage, mens 61-årige og ældre i de særlige grupper har ret til at veksle til 1 – 6 seniordage.

Tillidsrepræsentanter

Der er indgået aftale om forbedret beskyttelse af tillidsrepræsentanter i forbindelse med afskedigelse. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, har den pågældende krav på yderligere 3 måneders varsel oven i det sædvanlige opsigelsesvarsel. Det gælder både for tjenestemænd og for overenskomstansatte.

Der er også indgået aftale om, at tillidsrepræsentanter skal have stillet et passende (fælles)lokale til rådighed med adgang til telefon og IT-udstyr. Hvis det ikke kan lade sig gøre på grund af særlige forhold på arbejdspladsen, skal der drøftes andre løsninger.

Parterne er desuden blevet enige om en række præciseringer af, hvordan den eksisterende aftale skal tolkes. De nye cirkulærebemærkninger til TR-aftalen vedrører:

- Adgang til drøftelse af efteruddannelse af tillidsrepræsentanter (og sikkerhedsrepræsentanter) ved hvervets ophør.
- Mulighed for valg af mere end én tillidsrepræsentant i sammenlagte, men geografisk adskilte institutioner.
- Præcisering af at beskyttelse af nyvalgte tillidsrepræsentanter tidligst kan træde i kraft en måned inden hvervets tiltrædelse.

Arbejdstid

Der er aftalt to ændringer i aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten:

- Ulempegodtgørelsen (i henhold til § 11) kan efter aftale mellem ledelsen og den ansatte konverteres til afspadsering.
- Hvis den ansatte bliver syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Parterne er desuden blevet enige om en række præciseringer af, hvordan den eksisterende aftale skal tolkes. De nye cirkulærebemærkninger til tjenestemændenes arbejdstidsaftale drejer sig om:

- En præcisering af at det forudsættes, at der tages størst mulig hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Det indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres – og ændringer heri varsles – så tidligt som muligt.
- En præcisering af at afspadsering så vidt muligt bør gives i hele eller halve dage.
- En nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fra 38 til 37 timer på Færøerne.

Der er afsat en pulje til ansatte under Forsvarsministeriets område (specialarbejdere, køkkenmedhjælpere og rengøringsassistenter/sanitører) i forbindelse med overgang til tjenestemændenes arbejdstidsregler pr. 1. april 2009. Det betyder, at disse grupper blandt andet får betalt pause. Et hængeparti fra OK05 er dermed afsluttet.

Der er indgået en aftale om plusid, som åbner mulighed for individuelle arbejdstidsaftaler – baseret på frivillighed – med et højere timetal end normal fuldtidsansættelse.

For at bestemmelserne om plusid kan bringes i anvendelse på en arbejdsplads, skal der indgås aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller – i mangel af en tillidsrepræsentant – den forhandlingsberettigede organisation om, at ordningen iværksættes. Aftalen skal forsynes med opsigelsesbestemmelser.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Afskedigelsesprocedurer

Der er aftalt en række ændringer i fællesoverenskomsterne/fælles regelsæt vedrørende afsked:

- Hvis en medarbejder har været uafbrudt beskæftiget hos en ansættelsesmyndighed i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden give skriftlig meddelelse om afskedigelse til den forhandlingsberettigede organisation. (Grænsen var tidligere 6 måneder).
- Denne skriftlige meddelelse til organisationen om afskedigelse/bortvisning kan ske såvel til den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som til dens hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.
- Månedslønnede ikke-funktionærer er omfattet af funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse. Som noget nyt ydes fratrædelsesgodtgørelsen også i tilfælde, hvor den ansatte på afskedigelsestidspunktet ville kunne oppebære alderspension fra arbejdsgiveren. Godtgørelsen er på henholdsvis 1, 2 og 3 måneders løn efter uafbrudt ansættelse i henholdsvis 12, 15 og 18 år.
- Opsigelsesvarslet for timelønnede ikke-funktionærer med under 3 måneders ansættelse forhøjes til 3 dage. Opsigelsesvarslet gælder både for arbejdsgiveren og for den ansatte.

Elevers deltagelse i session

- Elever har ret til tjenestefrihed med løn til deltagelse i session ("Forsvarets dag").

Kontrolforanstaltninger

Der er indgået en aftale, som har til formål at skabe størst mulig tryghed for medarbejderne i forbindelse med arbejdsgiverens anvendelse af kontrolforanstaltninger.

Aftalen præciserer, at kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål, ligesom der skal være et rimeligt forhold mellem mål og midler. Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende over for medarbejderne, ligesom de ikke må forvolde dem tab eller nævneværdige ulemper. Aftalen fastlægger regler for information og høring af medarbejderne i forbindelse med iværksættelse af kontrolforanstaltninger.

Samarbejde om kompetenceudvikling

Som resultat af trepartsaftalerne udmøntes i alt 194 mio. kr. til styrkelse af kompetenceudviklingen på statens område.

Der er indgået en aftale om styrket samarbejde om kompetenceudvikling, der tager sigte på at fremme udviklingsmulighederne for alle statslige medarbejdere. Det sker ud fra en erkendelse af, at løbende kompetenceudvikling er centralt for, at den enkelte medarbejder kan bevare eller øge sine muligheder på arbejdsmarkedet.

Udviklings- og Omstillingsfonden nedlægges og der etableres en ny fond: Fonden til udvikling af statens arbejdspladser. Der afsættes en pulje på 81,7 mio. kr. til fonden i overenskomstperioden. Under denne fond får OAO et særskilt udvalg sammen med Personalestyrelsen. Denne konstruktion forbedrer mulighederne for en målrettet indsats til gavn for OAO's medlemsgrupper. Udvalget vil årligt have 3,9 mio. kr. til rådighed.

Kompetencefonden videreføres med 134,4 mio. kr. i perioden. Kompetencefonden giver støtte til længerevarende, individuelle kompetenceudviklingsforløb.

Parterne har forpligtet sig til at gøre en særlig indsats for kompetenceudvikling af kortuddannede medarbejdere i staten. Der er i perioden reserveret 12 mio. kr. fra Fonden til udvikling af statens arbejdspladser til denne indsats.

Kortuddannede omfatter AMU-målgruppen:

- 1) Medarbejdere som ikke har en formel uddannelse efter skolen, heller ikke selv om de har gennemført opkvalificering inden for deres fagområde, når denne ikke er anerkendt som formel uddannelse.
- 2) Medarbejdere som har en erhvervsuddannelse til og med faglært niveau - eventuelt suppleret med efterfølgende opkvalificering/efteruddannelse.

Samarbejde om arbejdsmiljø

Der er indgået en aftale om styrket samarbejde om arbejdsmiljø, der sætter fokus på 'det gode arbejdsliv'. Der vil bl.a. blive udarbejdet en fælles vejledning om opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV), det psykiske arbejdsmiljø og trivsel.

Samarbejdsudvalget skal varetage en række nye opgaver vedrørende trivsel, sygefravær og medarbejdertilfredshed. Der vil derfor blive udviklet og udbudt overbygningskurser til SU-grundkurset.

Der skal være et bredere fokus på forebyggelse af sygefravær. Der vil blive udarbejdet anbefalinger for afholdelse af sygefraværssamtaler og for samarbejdsudvalgenes drøftelser på baggrund af sygefraværstatistik.

Der vil også blive udarbejdet inspirationsmateriale, som kan understøtte balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

Samarbejdsaftalen

Der er aftalt en række ændringer i samarbejdsaftalen.

Der indsættes bl.a. en bestemmelse om, at samarbejdsudvalget jævnligt skal evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at arbejdet forbedres og målrettes.

Parterne er desuden blevet enige om at implementere dele af trepartsaftalerne i samarbejdsaftalen. Det drejer sig om:

- Evaluering af arbejdspladsernes indsats for kompetenceudvikling, herunder brugen af medarbejderudviklingssamtaler.
- Fastlæggelse af retningslinjer for målinger (som skal foretages mindst hvert 3. år) af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø.
- Drøftelse af systematisk opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV).
- Udarbejdelse af retningslinjer for institutionens sygefraværspolitik, herunder inødekommelse af medarbejderønsker om sygefraværssamtaler.

Parterne er blevet enige om at implementere den europæiske aftale om chikane og vold på arbejdspladsen i samarbejdsaftalen. Det er i den forbindelse aftalt, at bestemmelserne ikke alene omfatter chikane og vold fra kolleger og chefer, men også chikane og vold fra 3. person (fx borgere, kunder, klienter, indsatte).

Samarbejdsudvalget skal således fastlægge retningslinjer, der sikrer et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex)chikane og vold fra kolleger, ledere eller 3. person. Samarbejdsudvalget skal løbende være opmærksom på, om retningslinjerne lever op til deres formål.

Den europæiske aftale og det der følger af trepartsaftalerne implementeres ligeledes på folkekirkens område.



Offentligt Ansattes Organisationer
Stauings Plads 1-3, 4. sal
1607 København V
3370 1300
oao@oao.dk
www.oao.dk

