



# Offentligt Ansattes Organisationer



# Ramme og periodelængde

---

- En tre-årig OK-periode
- Et samlet resultat på 4,50 pct.



# Ramme og reguleringsordning OK15

| Udmøntning                     | 1.4.2015 | 1.4.2016 | 1.4.2017 | 1.12.2017 | I alt OK15         |
|--------------------------------|----------|----------|----------|-----------|--------------------|
| Generel lønstigning            | 0,22%    | 0,80%    | 1,00%    | 1,50%     | 3,52%              |
| Reguleringsordning             | 0,23%    | 0,00%    | 0,70%    | 0,00%     | 0,93%              |
| Øvrige resultater <sup>1</sup> | 0,05%    | 0,00%    | 0,00%    | 0,00%     | 0,05%              |
| Privatlønsværn                 |          | *        | *        | *         |                    |
| Resultatet i alt               | 0,50%    | 0,80 %   | 1,70%    | 1,50%     | 4,50% <sub>1</sub> |

<sup>1</sup>Barsel til fædre, minipension, ATP, styrket lokalt samarbejde og bedre psykisk arbejdsmiljø

**Bemærkning:** Hertil kommer en årlig skønnet reststigning på 0,7 procent. Der er som en del af reststigningen plads til lokal lønudvikling.



# Ramme og reguleringsordning OK11

| <b>Aftaleresultat OK11</b>         | <b>01.04.2011</b> | <b>01.04.2012</b> | <b>I alt OK11</b> |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Generel lønstigning                | 1,48%             | 1,67%             | 3,15%             |
| Reguleringsordning (skøn for 2012) | -1,46%            | -0,36%            | -1,82%            |
| Teknisk korrektion                 | -0,02%            | 0,00%             | -0,02%            |
| Udmøntning (generel+reg.ordn.)     | 0,00%             | 1,31%             | 1,31%             |
| Skøn for reststigning              | 0,90%             | 0,90%             | 1,80%             |

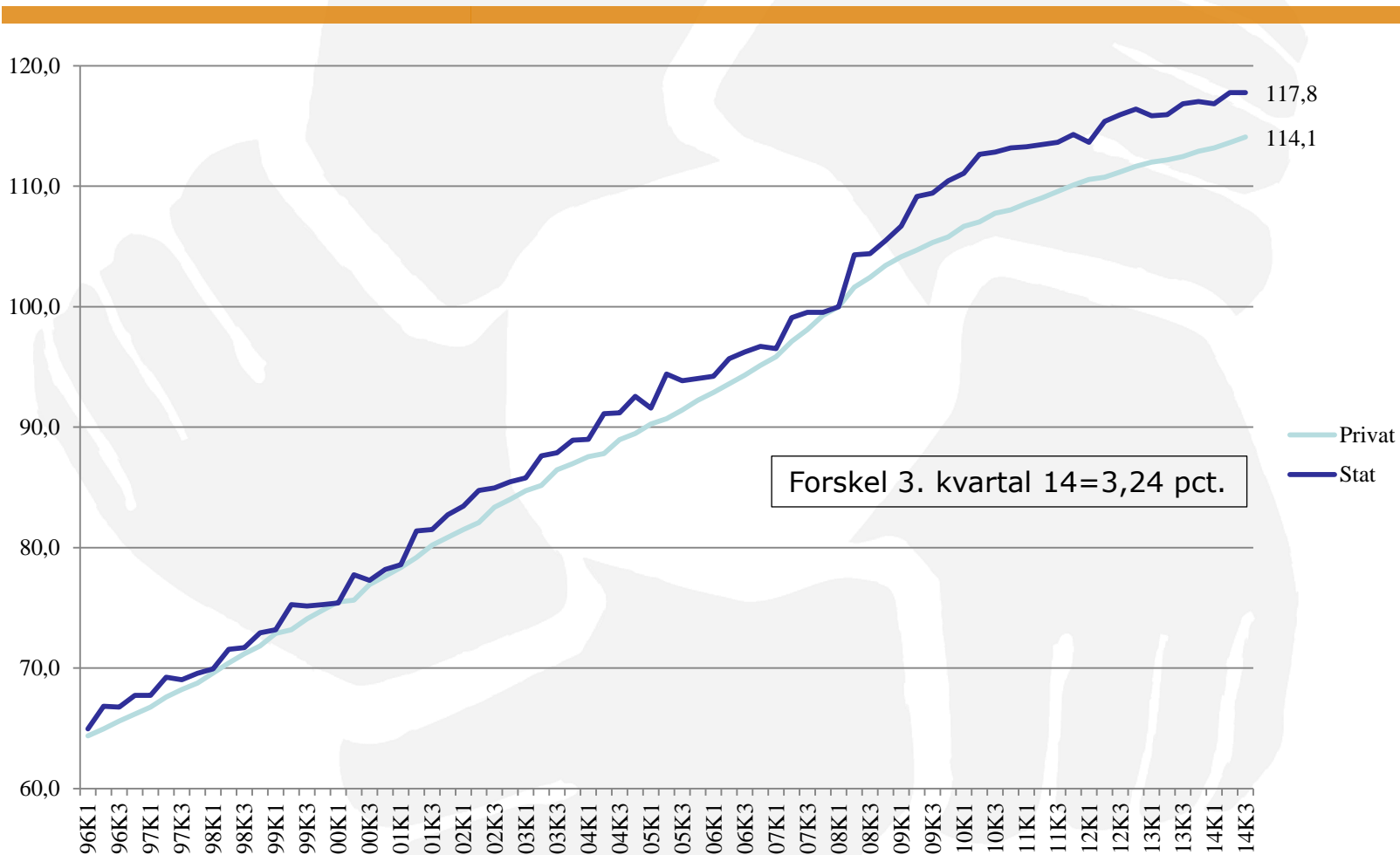


# Ramme og reguleringsordning OK13

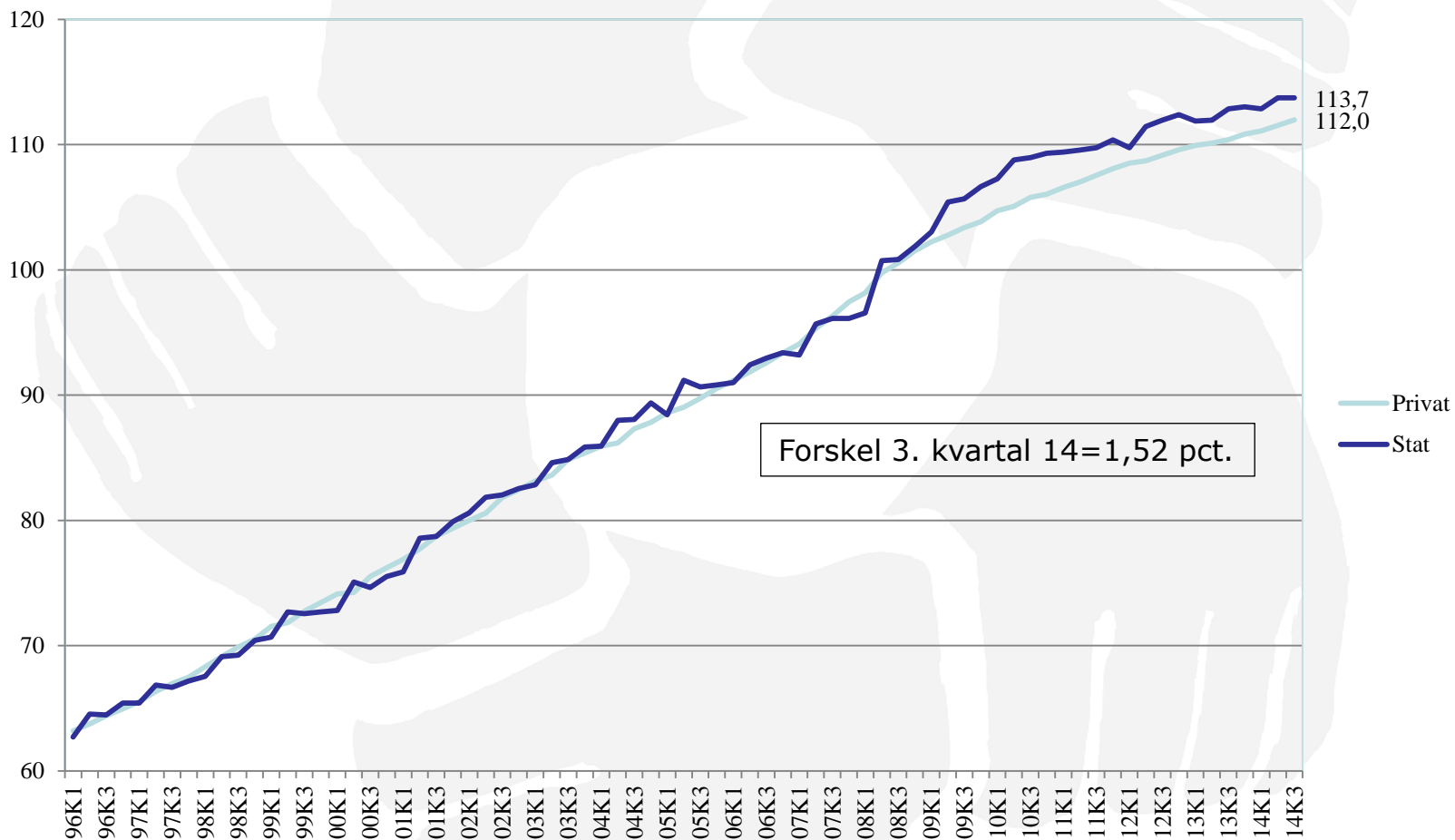
| <b>Aftaleresultat OK13</b>         | <b>01.04.2013</b> | <b>01.04.2014</b> | <b>I alt OK13</b> |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Generel lønstigning                | 0,82%             | 0,80%             | 1,62%             |
| Reguleringsordning (skøn for 2014) | -0,82%            | 0,30%             | -0,52%            |
| Udmøntning (generel+reg.ordn.)     | 0,00%             | 1,10%             | 1,10%             |
| Skøn for reststigning              | 0,50%             | 0,50%             | 1,00%             |



# Løngabet – FM-version



# Løngabet – CFU-version



# Reguleringsordning - Privatlønsværn

---

Der indføres et privatlønsværn, som vil modvirke, at statens lønudvikling vil ligge højere i aftaleperioden end lønudviklingen i den private sektor.

Der sker udmøntning fra privatlønsværnet, når de statslige lønninger er steget mere end lønningerne i den private sektor. Når statens lønninger stiger mindre end lønningerne i den private sektor, udmønter privatlønsværnet 0 pct.

Det betyder, at:

- Ved negativ regulering reguleres fremover med 100 pct.
- Ved positiv regulering reguleres fremover med 80 pct.





# Reguleringsordning - hensigtserklæring

---

Parterne er enige om, at det er en fælles målsætning at bringe den i 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og statslige sektor til ophør i den næstkommende overenskomstperiode (fra 2018 og frem). Det er således den fælles målsætning, at det statslige og private lønindeks med basisår 2008 senest i den næstkommende overenskomstperiode er sammenfaldende.



# Minipension

---

- For alle grupper med minipension hæves bidraget med 0,54 pct.point.
- Eksempelvis vil de store grupper der i dag har 10,65 pct., få hævet minipensionen til 11,19 pct.
- I alt bliver ca. 10.500 ansatte omfattet af pensionsforhøjelsen.



# Sammenligning

## lavtlønsprojekt og minipension

### SAMMENLIGNING AF GRUPPER OMFATTET AF LAVTLØNSPROJEKT OG MINIPENSION

| Personalekategori | Omfattet af lavtlønsprojekt<br>(antal årsværk) | Omfattet af minipension<br>(antal ansatte) |               |
|-------------------|--|--|---------------|
| 124               | Biologass/o.ass                                | 4,1  | 2             |
| 240               | Kontorfunktionærer                             | 359  | 3.040         |
| 918               | Kontorpersonale DSB                            | 54   | 217           |
| 221               | Køkkenmedhjælpere i staten – ikke faglærte     | 409  | 98            |
| 236               | Laboranter                                     | 67   | 225           |
| 163               | Omsorgsmedarbejdere                            | 11   | 4             |
| 690               | Redningspersonel                               | 13   | [0]           |
| 247/747           | Rengøringsassistenter                          | 905  | 262           |
| 291/296           | Sanitører                                      | 100  | 60            |
| 176               | Skov- og naturteknikere m.fl. (Naturstyrelsen) | 48   | 27            |
| 248               | Specialarbejdere                               | 538  | 295           |
| 935               | Stationspersonale                              | 22   | [0]           |
| 139               | Ufaglærte landsbrugs- og gartneriarbejdere     | 6  | 87            |
| 158               | Vaskeriassistenter                             | 1  | 7             |
|                   | <b>I alt</b>                                   | <b>2.537</b>                               | <b>4.107*</b> |

Anm: Ved forhøjelse af minipension vil yderligere 6.341 ansatte under OAO få forhøjet minipensionen.



# Minipension grupper fordelt efter forbund

| <b>Forbund</b>   | <b>Antal</b> |
|--|--------------|
| 3F   | 755          |
| FOA  | 88           |
| HK Trafik & Jernbane   | 39           |
| HK/Stat  | 3.653        |
| HKKF   | 2.211        |
| Jernbaneforbundet  | 25           |
| Kirkeministeriet   | 613          |
| Metal  | 18           |
| OAO Flere forbund  | 2.878        |
| Serviceforbundet   | 157          |
| SL   | 4            |
| TL   | 6            |
| I alt  | 10.447       |
| Kirkeministeriet = 3F, Kirkegårdsgraverne, HK/Stat, Kirketjenerne                  |              |
| I gruppen "Flere forbund" (2.878) er der flere forbund om de samme overenskomster. |              |

# Styrket lokalt samarbejde

---

For OAO og CFU har det været et centralt krav, at få styrket parts- og aftalesystemet på arbejdspladserne.

*Aftalen Parterne styrker det lokale samarbejde* skal øge forståelsen, anerkendelse og respekten for de forskellige roller og funktioner, ledere og tillidsrepræsentanter har på den enkelte arbejdsplads.

Et væsentligt omdrejningspunkt er en styrket dialog mellem leder og tillidsrepræsentant på den enkelte arbejdsplads.



# Styrket lokalt samarbejde

---

Fælles partsindsatser målrettet de lokale parter bl.a.:

- Fælles partsrådgivning, der skal rådgive og hjælpe ledelse og TR med at finde løsninger på lokale udfordringer.
- Fælles uddannelse med fokus på værdien af et velfungerende samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte
- Erfaringsdeling på tværs af arbejdspladser

Forud en fælles central afklaring mellem de centrale parter frem til 2016.



# Bedre psykisk arbejdsmiljø

---

Der er aftalt en *fælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø*.

Med aftalen er parterne enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø og et tillidsfuldt samarbejde er afgørende for trivslen og opgaveløsningen.

Parterne vil i perioden understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne gennem en fælles partsindsats.



# Bedre psykisk arbejdsmiljø

---

Fælles partsindsatser målrettet arbejdspladserne:

- Fælles rejsehold, der kan støtte arbejdspladserne i at håndtere konkrete udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø.
- Informationsmøder for ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter
- Indsamling og formidling af viden og gode erfaringer

Forud herfor en central fælles afklaring mellem de centrale parter afsluttes ultimo 2015.

Indsatsen supplerer Arbejdstilsynets arbejde og arbejdsmiljølovgivningen.





# Økonomi til indsatser i perioden

---

Projekterne *Parterne styrker det lokale samarbejde og Fælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø* finansieres af rammen.

Der er i perioden samlet afsat ca. 14 mio. kr. til projekterne.

Det er aftalt, at der samlet bruges ca. 6 årsværk på projekterne.



# Kompetenceudvikling

---

- Kompetencesekretariat videreføres.
- Rådgivning om kompetenceudvikling og MUS-samtaler med effekt fortsætter. Fremover særlig fokus på medarbejdernes livssituation, f.eks. seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Fortsat støtte til lokale projekter f.eks. større omstillingsprocesser. Kun i ganske særlige tilfælde støtte til kompetenceafklaring af overtallige medarbejdere.
- Ekstra fokus på at midler fra Kompetencefonden er OK-midler, der supplerer arbejdspladsens egne midler.



# ATP

- 
- ATP-bidraget hæves med 168 kr. pr. 1. januar 2016.
  - Den forhøjede sats betyder, at det årlige bidrag til ATP samlet bliver 3.408 kr.
  - Arbejdsgiver betaler 2/3 dele af bidraget.



# Udbetaling af omsorgsdage | OFFENTLIGT ANSATTES ORGANISATIONER

## ved fratræden

---

- De omsorgsdage, der er optjent ved at konvertere over-/merarbejde eller opsparet tid, kaldes fremover opsparingsdage.
- De kan fremover udbetales ved den ansattes fratræden eller død.
- Ansættelsesmyndigheden kan kræve, at timer udover 74 timer afholdes i opsigelsesperioden.
- Opsparingsdage skal fremover afholdes efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.
- Eksisterende konverterede omsorgsdage ændres til opsparingsdage, og omfattes af de nye regler.



# Mere barsel til fædre

---

- Endnu en uges forældreorlov med fuld løn øremærket fædre.
- Det betyder, at faderen er sikret mindst 9 ugers barsel med løn.
- Det er en udvidelse af 6-6-6 modellen, hvor faderens andel udvides til 7 uger.
- Dette gælder også medmor/adoptanter



# Resultatet i øvrigt

---

- Lønstatistik på forsvarets område
- Opdatering og forenkling af aftalen om lønfradrag/-beregning for tjenestemænd (redaktionel opdatering)



# Uden for aftaleområdet

- Ifm. forlig (budsfastsættelsen) i sager om brud på pligten til at underrette organisationerne om afskedigelser tages hensyn til sagens konkrete omstændigheder.
- Finansministeriet vil i deres rådgivning gøre opmærksom på henstillingsbemærkningen i fællesoverenskomsterne: *at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, fx på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning. Dette gælder særligt i forbindelse med større omstillingsprocesser, hvor der samtidig kan være behov for at slå stillinger op.*
- Og gøre opmærksom på *muligheden for at tilbagekalde en opsigelse i opsigelsesperioden.*

