

18. februar 2008

Faktaark

Den økonomiske ramme: Pæne reallønsstigninger og ansvarlig økonomi

Den økonomiske ramme for overenskomstperioden 2008-2011 udgør i alt 12,8 pct.

Resultatet betyder, at medarbejderne i staten kan forvente en positiv reallønsudvikling, og forliget flugter med det niveau, der blev aftalt på det private område sidste år.

Rammen for OK 08: Fordeling på generelle lønstigninger, puljer mv. (pct.)

I pct.	1.4 2008	1.10 2008	1.4 2009	1.10 2009	1.4 2010	1.10 2010	I alt
Generelle lønreguleringer	3,30	-	1,82	0,65	2,40	-	8,17
Puljer	0,06	1,50	0,58	-	0,06	-	2,20
Reguleringsordning (skøn)/lokal løndannelse (skøn)	0,94	-	0,75	-	0,54	-	2,23
Personalegoder - kom- pensation	-	-	0,20	-	-	-	0,20
Aftalt ramme i alt	4,3	1,50	3,35	0,65	3,00	-	12,80

Resultatet holder sig inden for de budgetrammer, der er fastlagt for 2008.

Reguleringsordningen videreføres og er med til at sikre parallelitet mellem den statslige og private lønudvikling.

FORTSAT UDBYGNING AF PENSIONSORDNINGERNE

Der er gennemført en meget betydelig forbedring af pensionsordningen for Offentligt Ansattes Organisationer OAO, der dækker bl.a. HK, 3F og håndværkere. Pensionsbidraget er således forhøjet fra 12½ til 15 pct. De 15 pct. er inden for ovenstående samlede økonomiske ramme på 12,8 pct.

Endvidere er der taget et stort skridt hen imod, at statens ansatte får den højeste ATP-sats, ligesom ansatte på det private arbejdsmarked.

18. februar 2008

Faktaark

Attraktive arbejdspladser med nye fleksible muligheder

For moderne arbejdspladser er det afgørende, at rammerne om arbejdet kan tilrettelægges, så de både tilgodeser behovet for fleksibel og kvalificeret arbejdskraft og samtidig kan imødekomme den enkelte medarbejders individuelle behov. I nogle perioder af tilværelsen kan det være attraktivt at arbejde noget mere til en højere løn og pension. I andre perioder – fx når man har små børn – kan det være hensigtsmæssigt med mere fleksibilitet.

BEDRE VILKÅR FOR BØRNEFAMILIERNE

Med forliget har parterne ønsket at understøtte en fornuftig balance mellem familie- og arbejdsliv. Overenskomstforliget indeholder i forlængelse heraf en række konkrete og væsentlige forbedringer af vilkårene for børnefamilierne, både hvad angår adgangen til lønnet barselsorlov og retten til pasning af syge børn.

BARSEL

- Den nye model – populært kaldet ”6+6+6-modellen” – indebærer en ret til lønnet forældreorlov i 18 uger, hvis begge forældre er ansat i staten – en samlet forøgelse på 6 uger i forhold til tidligere
- Af de 18 uger er 6 uger forbeholdt moderen og 6 uger forbeholdt faderen, mens de sidste 6 uger frit kan fordeles mellem de nybagte forældre
- Modellen skaber bedre betingelser for, at fædre kan tage lønnet orlov, idet den del af den lønnede orlovsperiode, som er øremærket faderen, hæves fra 2 til 6 uger
- Modellen sikrer lige muligheder for fordeling af den lønnede forældreorlov
- Partnere i registrerede partnerskaber får som noget nyt ret til at holde 2 ugers orlov med løn inden for de første 14 uger efter barnets fødsel

NU RET TIL BARNS 2. SYGEDAG

- Adgangen til barns 2. sygedag gør, at enten far eller mor kan blive hjemme hos det syge barn yderligere en dag
- Forældrene kan dele barns 1. og 2. sygedag mellem sig i det omfang begge er omfattet af en overenskomst, hvor man har barns 2. sygedag

FLEKSIBEL FULD TID – MULIGHED FOR ”OMVENDT DELTID”

En væsentlig nyskabelse i forliget er, at medarbejdere, der har mod på at arbejde lidt mere, får mulighed for at aftale en fast ugentlig arbejdstid, der er højere end de normale 37 timer, mod en tilsvarende fast lønforhøjelse.

- Arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten aftaler, at ordningen iværksættes
- Eventuel ”plustid” aftales mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiver
- Lønnen forhøjes forholdsmæssigt efter det nye timetal og er pensionsgivende
- Den forhøjede løn udbetales også under fx sygdom, barselsorlov og ferie

18. februar 2008

Faktaark

Attraktive arbejdspladser gennem samarbejde om kompetenceudvikling og arbejdsmiljø

Attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne trives og løbende udvikler deres kompetencer, er væsentligt for, at staten også fremover kan udvikle, fastholde og rekruttere gode medarbejdere. Det er Finansministeriet og CFU enige om.

Derfor styrkes samarbejdet om kompetenceudvikling og arbejdsmiljø både på centralt plan mellem parterne og på den enkelte arbejdsplads. Samtidig sker der en udmøntning på statens område af betydelige midler til kompetenceudvikling, hvoraf knap halvdelen kommer fra trepartsaftalerne indgået mellem regeringen og de offentlige arbejdsgivere, LO, FTF og AC.

KOMPETENCEUDVIKLING

Parterne har i alt afsat ca. **410 mio. kr.** til særlige kompetenceudviklingsformål i overenskomstperioden. I forhold til OK 05 er der tale om en opprioritering af området på knap **200 mio. kr.** De **410 mio. kr.** fordeles således:

- **194 mio. kr.** er afsat til kompetenceudviklingsinitiativer i forbindelse med trepartsaftalerne.
- **134.4 mio. kr.** er afsat til Kompetencefonden, som videreføres. Kompetencefonden er et supplement til de økonomiske midler, der i øvrigt anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.
- **81.7 mio. kr.** er afsat til en ny fond til udvikling af statens arbejdspladser, herunder kompetenceudvikling for forskellige faggrupper.

Herudover indebærer forliget, at:

- Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK) videreføres.
- Der er reserveret **12 mio. kr.** til en særlig indsats for kompetence- og jobudvikling for kortuddannede medarbejdere i staten.
- For hele den offentlige sektor er der afsat **5 mio. kr.** fra trepartsaftalerne til at gennemføre projekter, der skal styrke kompetenceudvikling via jobbytteordninger.

SAMARBEJDE OG ARBEJDSMILJØ

Finansministeriet og CFU vil i overenskomstperioden sætte fokus på det gode arbejdsliv. Parterne er bl.a. enige om, at samarbejdsudvalgene skal varetage en række nye opgaver vedrørende trivsel, sundhed, sygefravær og medarbejdertilfredshed.

18. februar 2008

Faktaark

En styrket indsats for fastholdelse af seniorer på statens arbejdspladser

Finansministeriet og CFU er enige om, at et centralt indsatsområde for statens arbejdspladser de kommende år er at fastholde seniorer i job. Den høje andel af ældre medarbejdere, der har mulighed for at gå på pension, og de kommende små ungdomsårgange, gør det nødvendigt at fastholde flere seniorer længere, hvis der også fremover skal være hender nok til at løse opgaverne med kvalitet og effektivitet.

Seniorer, arbejdsvilkår og arbejdspladser er forskellige. Fastholdelse af seniorer kalder derfor på løsninger, der giver mulighed for at tage hensyn til såvel den enkelte medarbejders som arbejdspladsens behov. Ved trepartsaftalerne i 2007 blev der afsat i alt 222 mio. kr. til en styrket indsats for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Ved OK 08 blev det aftalt at udmønte midlerne til en seniorbonus, som indføres i perioden 2009-2011.

RET TIL SENIORBONUS I PERIODEN 2009 - 2011

Seniorbonussen afhænger af den enkelte medarbejders alder og faggruppe:

- Bonussen udgør en given andel af den ansattes samlede, faste løn
- Bonussen kan veksles til ekstraordinær pensionsopsparing
- Bonussen kan veksles til et antal seniordage (fridage)
- Der udløses en ny bonus hvert ekstra år, den ansatte fortsætter. En ansat vil dog maksimalt kunne få bonus 3 gange i perioden

Model for udmøntning af seniorbonus

	Ret til bonus	Bonusandel af samlet, fast løn	Ret til veksling til pensionsopsparing	Ret til veksling til seniordage
AC	64 år	3,0 pct.	64 år	64 år: 1-4 dage Fra 65 år: 1-6 dage
SKAF (COII, LC og OC)	62 år	2,9 pct.	62 år	62 år: 1-4 dage Fra 63 år: 1-6 dage
OA	62 år	3,2 pct.	62 år	62 år: 1-4 dage Fra 63 år: 1-6 dage
OA – særlige grupper*	60 år	3,2 pct.	60 år	60 år: 1-4 dage Fra 61 år: 1-6 dage

* Lager- og handelsarbejdere, Specialarbejdere, Køkkenmedhjælpere og Rengøringsassistenter/sanitører

Eksempelvis vil bonussen for en AC'er over 64 år gennemsnitligt udgøre 16.615 kr. årligt. Den ansatte har ret til at veksle den kontante bonus til 4-6 seniordage årligt. Hertil kan der lokalt indgås aftale om at veksle det resterende bonusbeløb til yderligere seniordage.

Udover retten til en seniorbonus får ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen tilbud om en seniorsamtale. Endelig skal personalepolitikken på arbejdspladserne fastlægge indsatsen for at fastholde seniorer.