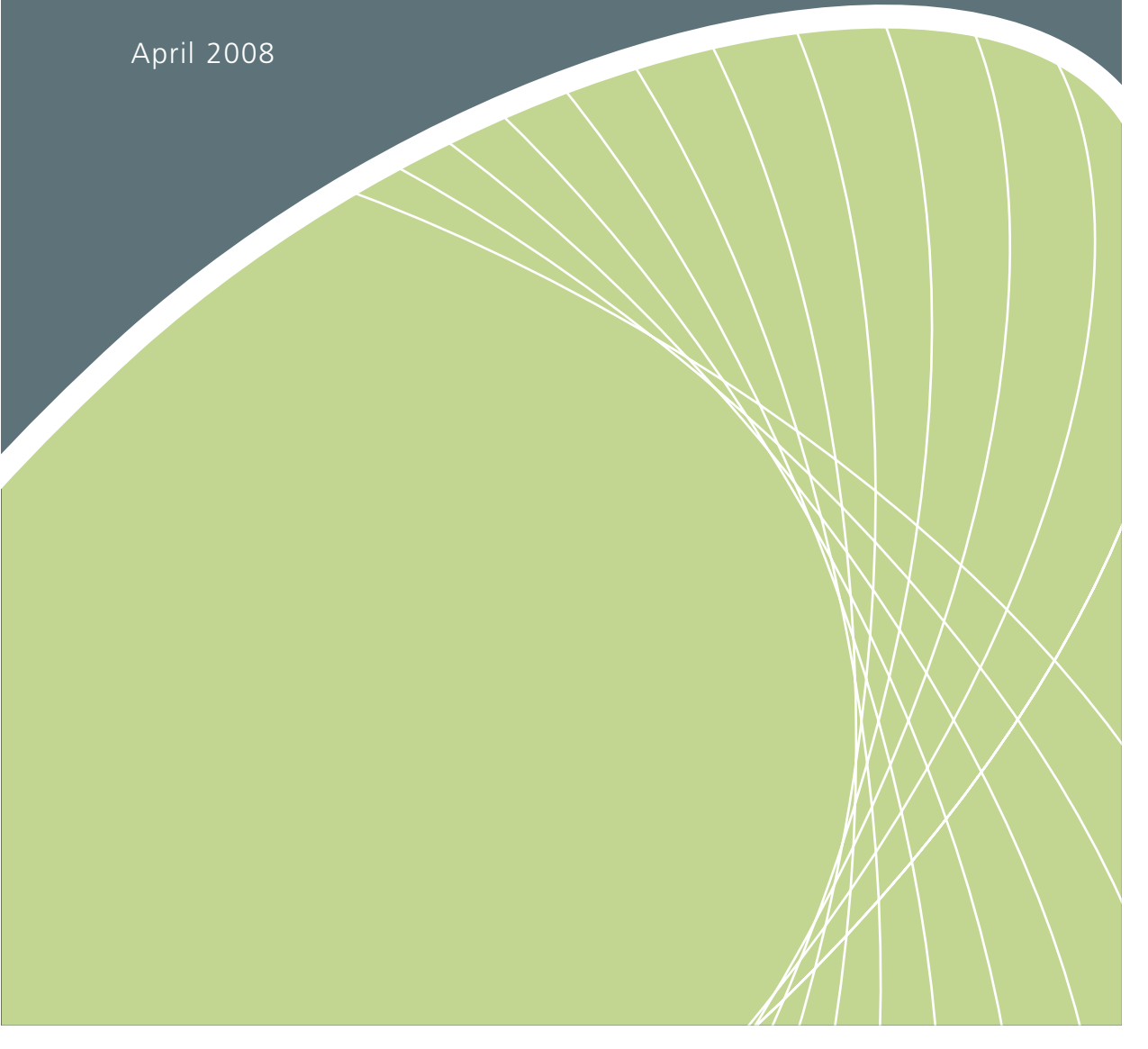


OK08

Resultatet

April 2008



OK08

Resultatet

April 2008



OK08

Resultatet

Udgivet april 2008

Udgivet af Personalestyrelsen

Publikationen kan bestilles hos:

Schultz Distribution

Herstedvang 12

2620 Alberslund

Tlf. 43 63 23 00

Fax 43 63 19 69

E-mail schultz@schultz.dk

Henvendelse om publikationen

kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Tlf. 33 92 40 49

Publikationen kan hentes på

Personalestyrelsens hjemmeside

www.perst.dk

Design BGRAPHIC, Personalestyrelsen

Tryk Princo Holbæk-Hedehusene-Køge

Oplag 2.000 stk.

ISBN 87-7956-293-0

Elektronisk publikation

ISBN 87-7956-294-9

INDHOLD

	Forord	3
1	Indledning: Nøgleordet er fleksibilitet	5
2	Den økonomiske ramme	7
3	Plustid – En nyskabelse	11
4	Flere muligheder til børnefamilierne	13
5	Fastholdelse af seniorer	15
6	Styrket kompetenceudvikling.....	19
7	Ny cheftale.....	21
8	Øget fokus på trivsel og sygefravær	23
9	Lokal løndannelse.....	25
10	Tillidsrepræsentanter	29
11	AC-forliget.....	31
12	Organisationsaftaler mv.	35

FORORD

Den 18. februar 2008 indgik Finansministeriet forlig om fornyelse af overenskomster og aftaler for perioden frem til 31. marts 2011 med Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU).

Vi siger typisk, at der ikke er to overenskomstforhandlinger, der ligner hinanden. Denne gang har dog alligevel været ekstraordinær. Vi kan se tilbage på et langt og intenst forløb, der blev påvirket af flere uforudsete begivenheder bl.a. et folketingsvalg, en usædvanlig stor opmærksomhed særligt i pressen og høje forventninger til lønnen hos de offentligt ansatte.

Det er særligt lønnen, der har været i fokus. Men resultatet indeholder meget andet end løn. I indledningen på de næste sider har vi fremhævet de væsentligste nyskabelser i forliget, der giver helt nye muligheder for, at statens arbejdspladser kan tilpasse sig både medarbejdernes behov og fremtidens udfordringer med at skaffe arbejdskraft nok. Det er noget, jeg er stolt af, og jeg vil gerne opfordre til, at man på de enkelte arbejdspladser bruger de nye muligheder.

Centralorganisationerne har sendt forligene til afstemning. Resultatet forventes offentliggjort den 16. april 2008. Der skal derfor tages et forbehold for indholdet, indtil vi kender udfaldet af afstemningen.

Endelig skal jeg understrege, at de enkelte ministerier først skal følge de nye regler, når de enkelte cirkulærer, aftaler og overenskomster foreligger.



Lisbeth Lollike

Direktør

Det statslige forhandlingsområde

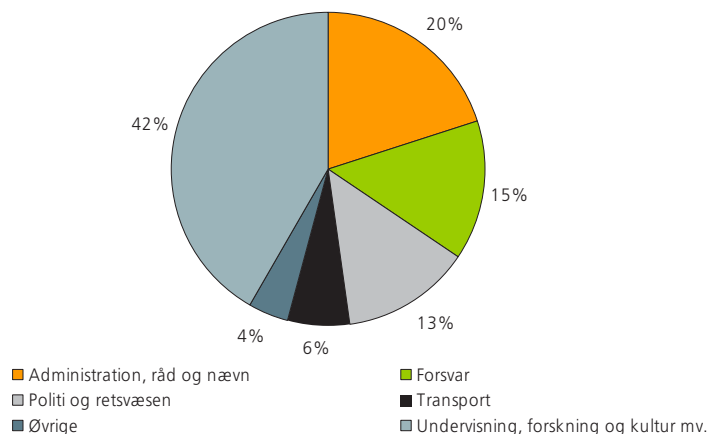
Det statslige forhandlingsområde omfatter 174.200 årsværk svarende til en samlet årlig lønsum på 71,1 mia. kr.

Godt 119.600 af årsværkene er overenskomstansatte, mens ca. 54.600 er tjenestemænd eller ansat på tjenestemandslignede vilkår.

Før OK08 var 70 pct. af medarbejderne i staten omfattet af de nye lønsystemer. Ved OK08 er det aftalt, at yderligere ca. 10 pct. af medarbejderne overgår til de nye lønsystemer bl.a. politiet, kriminalforsorgen og edb-medarbejdere (PROSA). Fremover vil således ca. 80 pct. af statens medarbejdere være omfattet af de nye lønsystemer.

De største grupper på gammelt lønsystem er ansatte i Folkekirken, hvor der ikke er aftalt overgang til nyt lønsystem samt medarbejdere på Undervisningsministeriets og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings områder, som selv har valgt at forblive på det gamle lønsystem.

Andel årsværk fordelt på sektorer i det statslige forhandlingsområde, 2. kvartal 2007



Kilde: Forhandlingsdatabasen og ISOLA.

1. INDLEDNING: NØGLEORDET ER FLEKSIBILITET

Finansministeriet har med forliget ønsket at skabe de bedst mulige betingelser for, at statens arbejdspladser fortsat er effektive og attraktive. Mærkbare lønstigninger og en række nye tiltag, der understøtter betingelserne for en gensidig fleksibilitet, har været retningsgivende i arbejdet frem mod forliget.

GODE BETINGELSER FOR AT IMØDEKOMME FREMTIDENS UDFORDRINGER

I oktober 2007 udgav Finansministeriet temapjecen ”Fælles mål – lokale løsninger” som optakt til overenskomstforhandlingerne. Her blev de væsentligste temaer og udfordringer gennemgået, og på den baggrund blev en række mål præsenteret:

Statens arbejdspladser skal være effektive og attraktive og levere service af høj kvalitet. For fortsat at kunne leve op til denne ambition skal staten særligt forberede sig på to helt centrale udfordringer. For det første er forventningerne til den offentlige service stigende, og for det andet kan forventninger ikke indfries ved blot at ansætte flere. Derfor er det nødvendigt at tænke i nye muligheder, for at arbejdspladserne i staten hele tiden udvikler sig og kan tilpasses de nye behov, der løbende opstår.

MODERNE ARBEJDSPLADSER, DER BYGGER PÅ GENSIDIG FLEKSIBILITET

Hvordan understøtter resultatet så ambitionerne? Som finansministeren formulerede det efter indgåelsen af forliget, så er nøgleordet fleksibilitet.

Hvis statens arbejdspladser skal have et godt grundlag for at imødekomme de kommende års udfordringer, er det centralt, at de rammer, som de enkelte arbejdspladser og medarbejdere kan agere inden for, er præget af en gensidig fleksibilitet. Flexibiliteten bidrager samtidig positivt til at skabe nogle attraktive arbejdspladser, der både kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

En af de væsentlige nyskabelser er ”plustid”, hvor 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. En form for ’omvendt deltid’, som samtidig kan sikre arbejdspladsen mere arbejdskraft.

Omvendt kan der også være perioder, hvor der er behov for, at arbejde lidt mindre – f.eks. når man har små børn. Balancen mellem arbejdsliv og familieliv har også været højt prioriteret. Med forliget har børnefamilierne fået forbedrede barselsvilkår og frihed med løn på barns 2. sygedag.

Fleksibiliteten skal gælde i alle arbejdslivets faser. Derfor var det også en betydelig målsætning at gøre det attraktivt for seniorerne at blive længere tid på arbejdsmarkedet. For at understøtte dette er der indført en ret til en kontant seniorbonus for de ansatte, der fortsætter ud over den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder.

Men det handler ikke bare om fastholdelse af statens medarbejdere, de skal også udvikles. Kompetenceudvikling er vigtig for både arbejdspladsen og medarbejderne uagtet i hvilken fase af livet, man befinder sig. Med forliget er der derfor foretaget nogle massive investeringer i statens medarbejdere og arbejdspladser. Bl.a. er kompetencemidlerne blevet fordoblet i forhold til den seneste overenskomstperiode.

Rekruttering og fastholdelse handler også om at tiltrække kompetente ledere. En af de andre vægtige nyskabelser er, at en række chefer fremover ansættes på kontrakt, hvor vilkårene er forhandlet direkte mellem den enkelte chef og arbejdspladsen. Aftalen minder på mange måder om de dynamiske principper, den private sektor anvender.

ARBEJDET FORTSÆTTER

Det er i sagens natur sådan, at begge parter undervejs i en forhandlingsproces må flytte sig og give hinanden indrømmelser for til sidst at kunne mødes i et forlig. Derfor er der naturligt også ønsker, som ikke bliver opfyldt. Eksempelvis lykkedes det ikke at nå til enighed om at løfte den pligtige afgangsalder for tjenestemænd i politiet, forsvaret og kriminalforsorgen eller at få skærpet fradragene i tjenestemandspensionen, når tilbagetrækning sker før folkepensionsalderen. Igen handler det om at tilskynde seniorerne til at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Et andet eksempel er på undervisningsområdet, hvor der er behov for at nytænke lærernes arbejdstidsregler for at sikre en større fleksibilitet, så den enkelte institution hurtigt kan tilpasse sig skiftende behov hos elever, studerende, virksomheder og i samfundet generelt.

Selvom det ikke lykkedes denne gang, er det stadig et krav, der står højt på Finansministeriets ønskeseddel, og som der fortsat vil blive arbejdet for at indfri.

Alt i alt er der med forliget skabt en række betydelige forbedringer og en forøget fleksibilitet i rammerne for den fortsatte udvikling af statens arbejdspladser, så de står godt rustet til at håndtere fremtidens udfordringer. I de følgende kapitler vil forskellige enkeltdelen af resultatet blive præsenteret nærmere.

2. DEN ØKONOMISKE RAMME

Spørgsmålet om forligets økonomiske ramme og lønforbedringerne har denne gang fået uvant stor opmærksomhed. Den samlede økonomiske ramme betyder, at udviklingen i de statsansattes løn kommer til at flugte med den forventede lønudvikling i det private. Allerede pr. 1. april 2008 vil der komme mærkbare lønforbedringer.

EN SAMLET ØKONOMISKE RAMME FOR OK08 PÅ 12,8 PCT.

Den samlede økonomiske ramme over de næste tre år er på 12,8 pct.

Tabellen nedenfor viser den samlede økonomiske ramme for overenskomstforliget samt fordelingen i de enkelte aftaleår.

Den økonomiske ramme for OK08							
Stigning i procent	2008		2009		2010		I alt
	April	Okt.	April	Okt.	April	Okt.	
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
Kompensation – personalegoder			0,20				0,20
I alt	4,30	1,50	3,35	0,65	3,00		12,80

Resultatet holder sig inden for de budgetrammer, der er fastlagt for 2008. Når ministeriernes rammer fastlægges, vil der fra 2009 blive taget højde for, at forliget på visse punkter belaster ministerområderne forskelligt. Skævdelingen gennemføres udelukkende på ministerområder og ikke på institutionsniveau.

POSITIV REALLØNSSTIGNING I EN SAMFUNDSØKONOMISK ANSVARLIG RAMME

Den økonomiske ramme er med til at sikre, at statens ansatte kan forvente en positiv reallønstigning i overenskomstperioden. Den aftalte ramme er samtidig økonomisk ansvarlig.

I rammen er der afsat 8,17 pct. til generelle lønreguleringer. Ved OK05 var der til sammenligning afsat 5,76 pct.

Ved OK05 var der afsat 1,20 pct. til puljer. Denne gang er der afsat 2,20 pct. til puljer. Puljerne anvendes til særlige formål, eksempelvis til fornyelse af organisationsaftaler, pensionsforbedringer, barns 2. sygedag, barselsforbedringer, kompetenceudvikling og puljer til lokal- og chefløn.

Puljerne er primært afsat pr. 1. oktober 2008 og 1. april 2009. Størstedelen af forbedringerne, som er finansieret af puljemidler, vil derfor træde i kraft på disse tidspunkter. Puljerne pr. 1. april 2008 og 1. april 2010 er hovedsageligt afsat til lokal- og chefløn.

REGULERINGSORDNINGEN VIDEREFØRES

Reguleringsordningen, som skal sikre en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i staten og i den private sektor, videreføres uændret. Reguleringsordningens udmøntningstidspunkt er 1. april de enkelte år, og udmøntningen indgår i procentreguleringen.

Skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen er præsenteret i den samlede ramme sammen med skøn for den lokale løndannelse. Da der er tale om skøn, kan udmøntningen variere i forhold til tallene i tabellen på forrige side. Skønnet afhænger bl.a. af lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

KOMPENSATION FOR PERSONALEGODER

Ansatte i statens får pr. 1. april 2009 en kompensation for personalegoder på 0,20 pct. som en generel lønforhøjelse. Kompensationen indgår i procentreguleringen pr. 1. april 2009. Baggrunden for kompensationen er, at omfanget af personalegoder på det private arbejdsmarked ikke fuldt ud indgår i opgørelsen af lønudviklingen i den private sektor, og derved ikke indgår i reguleringsordningen. Kompensationen vil blive holdt uden for reguleringsordningen.

ÆNDRINGER I PENSIONS BIDRAG

På pensionsområdet er der gennemført en meget betydelig forbedring af StK-pensionsordningen (for ansatte, der er omfattet af fællesoverenskomsten med OAO), idet pensionsbidraget på 12,50 pct. er hævet til 15 pct. pr. 1. oktober 2008. Pensionsprocenten i ”minipensionsordningen” er fortsat 10,28 pct.

For forskellige mindre grupper er der også aftalt forhøjelser af pensionsbidrag

Derudover kan der nu lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn.

FORBEDREDE ATP-SATSER

ATP-satserne stiger pr. 1. januar 2009 for statens ansatte på samme måde som for det private arbejdsmarked. Stigningen er på 313,20 kr. årligt, hvoraf 2/3 er arbejdsgiverbidrag og 1/3 er den ansattes bidrag.

Herudover er det aftalt, at alle ansatte under LC/OC pr. 1. januar 2010 oprykkes fra sats C til sats A. For ansatte under AC og OAO bliver ATP-bidraget forhøjet med 388,00 kr. hvilket er 1/3 af forskellen mellem sats A og sats C. Der indgår i aftalen en hensigtserklæring om at forhøje satsen yderligere ved de to næste overenskomstfornyelser, således at alle statsansatte kommer på sats A, som er satsen på det private arbejdsmarked.

GRUPPELIVSFORSIKRING

I statens generelle gruppelivsforsikring i Forenede Gruppeliv er dødsfaldssummen pr. 1. april 2008 forhøjet fra 275.000 kr. til 300.000 kr., og aldersgrænsen for at være omfattet af ordningen er ændret fra 67 til 70 år.



3. PLUSTID - EN NYSKABELSE

Plustid er en markant nyskabelse, som åbner nye fleksibilitetsmuligheder for både arbejdsgiverne og de ansatte. Plustiden kan bidrage til at løse arbejdskraftbehovet på arbejdspladsen, og kan for den enkelte medarbejder være adgangsbilletten til en fast lønforhøjelse.

“OMVENDT DELTIDSANSÆTTELSE”

I tjenestemændenes arbejdstidsaftale og i en række andre regelsæt om arbejdstid er der introduceret et nyt begreb – den såkaldte plustid.

Plustiden er det naturlige modstykke til deltid – dvs. en adgang til, at den enkelte ansatte med sin arbejdsgiver kan aftale en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der er *højere* end normal fuldtidsbeskæftigelse, dog maksimalt 42 timer.

FRIVILLIG ORDNING – FOR BEGGE PARTER

Ordnningen bygger på frivillighed – en arbejdsgiver kan ikke pålægge en ansat at gå på plustid, og en ansat har ikke ret til at komme på plustid.

Plustiden kræver derfor enighed mellem ledelsen og den pågældende medarbejder og giver nye muligheder for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen – for begge parter.

Arbejdsgiveren kan i højere grad få dækket sit personalebehov uden at skulle nyrekruttere fra et i forvejen sparsomt marked. Den ansatte kan i kortere eller længere perioder – eventuelt afpasset efter livsfaser og forholdene i privatlivet i øvrigt – lægge en ekstra indsats på arbejdspladsen og til gengæld budgettere med en fast højere løn.

Aftalens vilkår

- Lønnen forhøjes forholdsmæssigt
- Lønstigningen er pensionsgivende
- Plustidslønnen udbetales under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn

For overenskomstansatte m.fl. indbetales det normale pensionsbidrag til den sædvanlige pensionsordning af hele den forhøjede løn. For tjenestemænd indbetales der et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende pensionsordning af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse.

Plustidslønnen betales også i de situationer, hvor den ansatte er fraværende med ret til ”sædvanlig løn”, f.eks. under sygdom, ferie, barselsorlov, på omsorgsdage og ved frihed på barns 1. og 2. sygedag. Tilsvarende er det plustidslønnen, der skal lægges til grund, hvis der skal beregnes efterløn, efterindtægt, fratrædelsesgodtgørelse eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes ”sædvanlige løn”.

INDIVIDUEL AFTALE

Den individuelle aftale om plustid kan indgås uden tidsbegrænsning eller for en nærmere angivet periode. Hvis der ikke fastsættes andet i den konkrete plustidsaftale, kan begge parter opsige aftalen med tre måneders varsel til udgangen af en måned. Efter opsigelsen vender den ansatte tilbage til den arbejdstid, som vedkommende havde før plustidsansættelsen.

Reglerne om plustid vil fremgå direkte af tjenestemændenes arbejdstidsaftale og de øvrige regelsæt om arbejdstid. Der skal derfor ikke indgås lokale aftaler om betingelser, vilkår mv., og de individuelle plustidsaftaler skal ikke godkendes af tillidsrepræsentanten.

Før man begynder at indgå de individuelle plustidsaftaler på den enkelte arbejdsplads, skal tillidsrepræsentanten for hver af de relevante personalegrupper dog give ”grønt lys” herfor i form af en lokal aftale om, at ordningen kan iværksættes. Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på stedet, skal aftalen underskrives af den forhandlingsberettigede organisation.

Kravet om en sådan ”iværksættelsesaftale” gælder ikke for special- og chefkonsulenter, der er ansat i henhold til AC-overenskomsten, jf. kap. 11.

Adgangen til at indgå individuelle plustidsaftaler omfatter *ikke* chefer. Herved forstås ansatte på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, dvs. ansatte med et direkte personaleansvar.

4. FLERE MULIGHEDER TIL BØRNEFAMILIERNE

En moderne og attraktiv arbejdsplads skal kunne tilgodese medarbejdernes særlige behov. Med forliget ønsker Finansministeriet at understøtte en fornuftig balance mellem familie- og arbejdsliv. I tråd med anbefalingerne i Familie- og Arbejdslivskommissionens rapport er der gennemført væsentlige forbedringer af vilkårene for børnefamilierne.

FRIHED MED LØN PÅ BARN'S 2. SYGEDAG

Muligheden for fleksibilitet har stor betydning for, at børnefamilierne kan få hverdagen til at hænge sammen. Det gælder ikke mindst, når børnene er syge.

Fra 1. oktober 2008 udvides muligheden for frihed med løn i forbindelse med barns sygdom derfor til også at gælde barnets 2. sygedag. Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag.

De nuværende betingelser og vilkår for frihed på barns 1. sygedag gælder også for 2. sygedag, herunder at

- hensynet til barnet gør det nødvendigt
- forholdene på tjenestestedet tillader det
- barnet er under 18 år og
- barnet er hjemmeværende

Hvis forældrene ønsker det, kan de dele de to dage imellem sig, sådan at far f.eks. holder fri den 1. dag, og mor den 2. dag.

Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Den nye regel gælder i de tilfælde, hvor barnets 2. sygedag er den 1. oktober 2008 eller senere.

UDVIDET FORÆLDREORLOV – OG MERE ORLOV ØREMÆRKET FADEREN

Fra 1. april 2008 erstattes de nuværende regler om lønnet forældreorlov af en ”6+6+6-model”. Modellen giver mulighed for i alt 18 ugers lønnet forældreorlov, hvis begge forældre er ansat i staten – dvs. en forøgelse på 6 uger i forhold til tidligere.

De 18 lønnede orlovsuger fordeles således:

Den nye 6+6+6 model

- 6 uger til moderen
- 6 uger til faderen
- 6 uger til deling

Det er endvidere hensigten med den nye model, at øge fædrenes incitament til at tage orlov. Den del af den lønnede orlovsperiode, som er øremærket til faderen, forøges derfor fra 2 til 6 uger. Retten til løn i de øremærkede orlovsperioder kan ikke overføres til den anden af forældrene.

De øvrige vilkår og betingelser for lønnet orlov er uændrede. Det vil bl.a. sige, at forældrene som hidtil kan holde lønnet forældreorlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Den udvidede orlov gælder for fødsler eller adoptioner, der sker eller forventedes at ske den 1. april 2008 eller senere. I andre tilfælde gælder de gamle regler fortsat.

NY ORLOVSRET TIL PARTNEREN I ET REGISTRERET PARTNERSKAB

Fra 1. april 2008 indføres som noget nyt og særegent for staten en ret for partnere i registrerede partnerskaber til at holde to ugers orlov med løn umiddelbart efter fødslen af den anden partners barn ("fædreorlov"). Det er en forudsætning for retten til orlov med løn, at de pågældende – ud over at være registrerede partnere – har levet sammen i mindst 2½ år forud for fødslen.

Ligesom fædreorlov kan de to uger efter aftale med arbejdsgiveren placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter barnets fødsel.

Den nye regel gælder for fødsler, der sker eller forventedes at ske den 1. april 2008 eller senere.

Den nye orlov er ikke omfattet af den gældende barselslovgivning, og der er derfor ikke adgang til dagpengerefusion.

5. FASTHOLDELSE AF SENIORER

Der skal ske en styrket indsats for at fastholde seniorer på statens arbejdspladser. Det er derfor aftalt, at ældre medarbejdere får ret til en fastholdelsesbonus, der efter ønske kan veksles til et ekstraordinært pensionsbidrag eller et antal seniordage.

BEHOV FOR AT FASTHOLDE FLERE SENIORER

Den høje andel af ældre medarbejdere, der går på pension, og de kommende små ungdomsårgange, øger behovet for at fastholde flere seniorer længere tid på arbejdsmarkedet, hvis der også fremover skal være hænder nok til at løse opgaverne med kvalitet og effektivitet.

Det er derfor aftalt at styrke arbejdspladsernes muligheder for at fastholde seniorer ved at udmønte 222 mio. kr. afsat ved trepartsforhandlingerne i en seniorbonus. Herudover er der enighed om at ophæve 70-års grænsen i overenskomsterne og fastholde fleksible rammer for indgåelsen af senior- og fratrædelsesordninger.

Trepartsforhandlingerne

Regeringen gennemførte i foråret 2007 trepartsforhandlinger med KL, Danske Regioner, LO, FTF og AC. Forhandlingerne mandede ud i trepartsaftalen af 17. juni mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC og trepartsaftalen af 1. juli 2007 mellem regeringen, KL, Danske Regioner og FTF. Aftalerne fastlægger en lang række initiativer i forhold til fastholdelse, kompetenceudvikling, arbejdsmiljø mv., hvoraf flere er blevet implementeret i forbindelse med OK08.

SENIORBONUS

For at give statens arbejdspladser bedre muligheder for at fastholde seniorer er det aftalt, at ældre medarbejdere får ret til en seniorbonus, når de når en bestemt alder. Seniorbonussen udgør ca. 3 pct. af medarbejderens samlede faste løn.

Hensigten med ordningen er at tilskynde flere seniorer til at blive længere tid på arbejdsmarkedet ved at give dem et incitament til at blive i job. Ordningen er derfor målrettet medarbejdere, der trækker sig tilbage efter den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder.

Da tilbagetrækningsalderen er forskellig for forskellige personalegrupper, betyder det konkret, at

- Alle ansatte omfattet af ACs forhandlingsområde har ret til en seniorbonus, når de fylder 64 år.
- Alle ansatte omfattet af COIIs/OCs/LCs og OAOs forhandlingsområde har ret til en seniorbonus, når de fylder 62 år.

Dog har enkelte særlige grupper omfattet af OAOs forhandlingsområde ret til en seniorbonus, når de fylder 60 år.

Særlige grupper, der har ret til seniorbonus, når de fylder 60 år

- Lager- og handelsarbejdere (pkat 136)
- Specialarbejdere (pkat 200, 214, 248, 603, 700, 714)
- Køkkenmedhjælpere (pkat 221, 721)
- Rengøringsassistenter/sanitører (pkat 247, 296,747, 896, 917)

For alle personalegrupper gælder, at der ydes en seniorbonus hvert ekstra år medarbejderen fortsat er ansat. En medarbejder vil dog maksimalt kunne få seniorbonus tre gange.

Seniorer, arbejdsvilkår og arbejdspladser er forskellige. Derfor er det også forskelligt, hvad der kan få den enkelte til at blive længere på arbejdsmarkedet. For nogle er en ekstra fridag mere værd end en bonus, mens pensionsforhold for andre kan have afgørende betydning.

For at sikre størst mulig fleksibilitet er det derfor aftalt, at medarbejderen har ret til at veksle en seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag. Endvidere kan der veksles til et antal seniordage.

Konkret betyder det, at en medarbejder - afhængig af medarbejderens alder har ret til at holde op til 4 eller 6 seniordage i de år, hvor medarbejderen er berettigede til at modtage en seniorbonus, jf. tabellen på næste side.

Antal dage den ansatte har ret til at veksle til

Alder			Antal Senior dage
Særlige grupper på OAOs forhandlings- område	Ansatte på COlls/OCs/LCs og OAOs forhandlingsområde	Ansatte på ACs forhandlingsområde	
60 år	62 år	64 år	1 – 4
61 år og derover	63 år og derover	65 år og derover	1 – 6

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan lokalt indgå aftale om, at den ansatte kan veksle den resterende del af en seniorbonus til yderligere seniordage.

Bonus, der ikke veksles, indsættes på medarbejderens lønkonto.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Ordningen gælder for perioden 1. januar 2009 til 31. december 2011.

OPHÆVELSE AF 70-ÅRS GRÆNSEN I OVERENSKOMSTERNE

Statens overenskomster omfatter fremover også personer, der er fyldt 70 år. I den forbindelse er det aftalt, at pensionsbidrag udbetales som løn til den ansatte, der også kan vælge at indsætte beløbet på en pensionsordning eller til køb af frihed.

AFTALE OM SENIOR- OG FRATRÆDELSESORDNINGER

Aftalen om senior- og fratrædelsesordninger sikrer fleksible rammer for indgåelsen af senior- og fratrædelsesordninger og er fastholdt med en række mindre justeringer:

På baggrund af trepartsaftalerne er det aftalt, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale.

Herudover er der bl.a., som følge af ophævelsen af 70-årsgrænsen i overenskomsterne, foretaget en justering af en række øvre aldersgrænser i aftalen. De nedre grænser for indgåelsen af senior- og fratrædelsesordninger er uændrede, dvs. 55 år for indgå-

else af en seniorordning med retræte, 60 år for en seniorordning med deltid og 62 år for en seniorordning med betalte fridage.

Bestemmelsen om etablering af en seniorordning med aftrapning i tid er endvidere ændret, så den ansatte fremover skal have været ansat inden for staten og folkekirken mv. i sammenlagt 10 år og ikke, som hidtil, de seneste 10 år.

6. STYRKET KOMPETENCEUDVIKLING

En vedvarede høj indsats for kompetenceudvikling er afgørende for, at statens arbejdspladser fortsat kan være attraktive og effektive. Midlerne til kompetenceudvikling er derfor næsten fordoblet i forhold til forrige overenskomstperiode.

FLERE MIDLER TIL KOMPETENCEUDVIKLING

Strategisk og systematisk kompetenceudvikling er en vigtig forudsætning for, at arbejdsopgaverne kan løses med høj kvalitet og effektivitet, samt at brugere og borgere serviceres tilfredsstillende. Kompetenceudvikling skaber motivation og engagement, og for den enkelte medarbejder er løbende kompetenceudvikling centralt for at bevare eller øge egne muligheder på arbejdsmarkedet.

Derfor er det aftalt at styrke indsatsen for kompetenceudvikling, og som følge af trepartsaftalerne er der afsat knap 200 mio. kr. ekstra til uddannelses- og udviklingsaktiviteter i OK08-perioden. Det betyder, at der i alt er øremærket 410 mio. kr. til kompetenceudvikling i den kommende overenskomstperiode. Midlerne er et supplement til de midler statens arbejdspladser selv afsætter til kompetenceudvikling.

410 mio. kr. til kompetenceudvikling

- 134 mio. til Kompetencefonden
- 97 mio. kr. til individuel kompetenceudvikling. Midlerne fordeles over tre år til ministerområderne forholdsmæssig efter OAO-lønsum, COII-/LC-/OC-lønsum og AC-lønsum
- 97 mio. kr. til udviklingsaktiviteter for forskellige faggrupper. Midlerne administreres af tre partssammensatte udvalg hjemhørende i Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)
- 82 mio. kr. til en ny fond: Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

KOMPETENCEFONDEN OG MIDLER FRA TREPARTSAFTALERNE

Kompetencefonden, der støtter individuel kompetenceudvikling, videreføres.

Evalueringer har vist, at fonden er med til at fremme fokus på strategisk og systematisk kompetenceudvikling på statens arbejdspladser og styrke medarbejdernes faglige og personlige kompetencer. Fonden videreføres derfor uændret, og midlerne vil som hidtil blive fordelt forholdsmæssig efter lønsum til de enkelte ministerområder.

Som følge af trepartsaftalerne vil ministerierne herudover få tilført ekstra midler til individuel kompetenceudvikling, og der vil blive igangsat en række udviklingsaktiviteter for forskellige faggrupper, jf. boksen på foregående side.

STRATEGISK OG SYSTEMATISK KOMPETENCEUDVIKLING I FOKUS

Aftalen om kompetenceudvikling, der fastlægger de overordnede rammer for kompetenceudviklingen i staten, videreføres uændret.

Aftalen om kompetenceudvikling indebærer bl.a. at

- kompetenceudvikling på statens arbejdspladser skal være strategisk og systematisk
- kompetenceudvikling er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere
- kompetenceudvikling både kan ske gennem det daglige arbejde og ved deltagelse i videre- og efteruddannelse
- der ved de årlige MUS opstilles og følges op på udviklingsmål for medarbejderen

Samtidig videreføres SCKK. Hovedmålet med centret er fortsat at understøtte aftalen om kompetenceudvikling ved at rådgive og vejlede statens institutioner om, hvordan man i praksis kan arbejde strategisk og systematisk med kompetenceudvikling.

SCKK er som hidtil hjemsted for Kompetencefonden og Kvalitetsprisen for den Offentlige sektor. Herudover er SCKK hjemsted for en ny fond: Fonden til udvikling af statens arbejdspladser. Udviklings- og Omstillingsfonden nedlægges.

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser

Formålet med fonden er at finansiere initiativer, der medvirker til at udvikle statens arbejdspladser. Der er i alt afsat 82. mio. kr., hvoraf

- 52 mio. kr. er reserveret til initiativer for forskellige faggrupper, bl.a. en særlig indsats for kompetence- og jobudvikling af kortuddannede (12 mio. kr.)
- 30 mio. kr. er afsat til tværgående indsatser, partsprojekter og støtte til arbejdspladser med særlige behov bl.a. særlige omstillingsbehov

For bl.a. at styrke praksisnære metoder til kompetenceudvikling igangsættes endvidere en række projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede projekter om jobbytte.

7. NY CHEFAFTALE

Chefer i departementer, styrelser og direktorater vil i fremtiden blive ansat på kontrakt og vilkårene forhandles individuelt og direkte mellem chefen og den lokale arbejdsgiver. Principperne og rammerne for et nyt cheflønssystem er fastlagt i en rammeaftale om kontraktansættelse af chefer.

CHEFER ANSÆTTES PÅ KONTRAKT

Det er afgørende for staten at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede chefer. Den nye aftale om kontraktansættelse af chefer er indgået for yderligere at understøtte indsatsen for at fremme god ledelse.

Aftalen om kontraktansættelse af chefer indebærer en betydelig decentralisering. Den enkelte ansættelsesmyndighed får flere frihedsgrader til at aftale lønvilkår for nye chefer. Aftalen minder på mange måder om de dynamiske principper, som den private sektor udformer deres kontrakter efter. Der kan i højere grad aftales differentierede vilkår, som tilpasses den enkelte chefs ansvar, opgaver, kvalifikationer, resultatmål og til rekrutteringssituationen.

Udgangspunktet i den nye aftale er, at lønnen aftales mellem chefen og den enkelte ansættelsesmyndighed. Personaleorganisationerne skal ikke længere godkende kontrakten, men blot orienteres om den.

Decentralisering og lønstyring

- Den enkeltes løn skal afspejle stillingens organisatoriske niveau og ansvar samt chefens kvalifikationer.
- Cheflønspuljen afskaffes for chefer på kontrakt, og nye stillinger skal ikke længere klassificeres af Finansministeriet og organisationerne.
- Stillingskontrollen opretholdes: Hvert ministerområde har en pulje af stillinger i henholdsvis lønramme 37 og lønramme 38. Hvis ministeriet ønsker flere stillinger, skal man fortsat søge Finansministeriets departement.
- Departementschefens løn er normalt "loftet" på det enkelte ministerområde.
- Personalestyrelsen vil fortsat følge lønudviklingen på chefområdet.

AFTALENS OMRÅDE

Aftale om kontraktansættelse af chefer træder i kraft den 1. januar 2009. Den omfatter administrative chefer, som p.t. er klassificeret i lønramme 37 – 40 i centraladministrationen (departementer, styrelser og direktorater).

Aftalen omfatter ikke departementschefer. Ligeledes er en række stillinger inden for politiet, anklagemyndigheden, kriminalforsorgen, domstolene, forsvaret, hjemmevernet, beredskabskorpset og Udenrigstjenesten samt biskopper og provster undtaget. På disse områder vil der fortsat være tale om tjenstemandsansættelse.

ANSÆTTELSESVILKÅR

De konkrete vilkår for kontraktansættelsen aftales direkte mellem chefen og ansættelsesmyndigheden. Der kan aftales tidsubegrænset ansættelse eller ansættelse på åremål efter de gældende regler om åremålsansættelse.

Lønnen skal afspejle ansættelsesperioden og de øvrige kontraktvilkår. Grundlønnen aftales inden for rammerne af nedenstående basislønskala.

Grundlønnen aftales inden for følgende basislønskala (årsløn niveau 1. april 2007)	
Trin 1	484.219 kr. – 535.000 kr.
Trin 2	550.955 kr. – 655.000 kr.
Trin 3	740.845 kr.
Trin 4	828.860 kr.

Ud over grundlønnen kan der aftales varige og midlertidige tillæg samt engangsvederlag og resultatløn. Topchefstillægget indgår i grundlønningerne og er derfor ikke længere et særskilt lønelement for chefer på kontrakt. Indbetaling af pension af den samlede løn sker efter gældende regler. Der kan aftales en højere pensionsprocent end den gældende, og pensionsbidrag fra 16,8 pct. og opefter kan udbetales som løn.

Derudover er der mulighed for at aftale længere opsigelsesvarsler end funktionærløvens varsler (op til 12 måneder) for tidsubegrænset ansatte chefer. Der er endvidere aftalt en fratrædelsesgodtgørelse ved uansøgt afsked. Åremålsansatte følger de gældende regler om åremålsansættelse, dog således at åremålsvilkårene aftales med den enkelte chef.

OVERGANG FOR NUVÆRENDE CHEFER

Kontorchefer kan vælge at overgå til kontraktansættelse fra 1. januar 2009. Øvrige chefer kan vælge overgang fra 1. januar 2010. Åremålsansatte kan overgå, når åremålsperioden udløber.

8. ØGET FOKUS PÅ TRIVSEL OG SYGEFRAVÆR

For at sikre attraktive arbejdspladser i staten er der i perioden aftalt et øget fokus på det gode arbejdsliv. Arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads er af væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tilfredshed. Både ledere og medarbejdere har et ansvar for, at arbejdsmiljøet er godt.

STYRKET INDSATS FOR ET GODT ARBEJDSMILJØ

Samarbejdsudvalget er centralt placeret, når det gode arbejdsmiljø skal sikres. Samarbejdsudvalget skal varetage en række nye opgaver mht. trivsel, sygefravær og medarbejdertilfredshed, og bl.a. derfor er der foretaget en række ændringer i Samarbejdsaftalen. De væsentligste ændringer er, at samarbejdsudvalget:

- skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne foretages mindst hvert 3. år
- skal lave retningslinjer for institutionens sygefraværspolitik
- årligt skal drøfte institutionens sygefravær og i den forbindelse drøfte mulige initiativer, der kan iværksættes for at nedbringe sygefraværet.

Herudover er den europæiske aftale om chikane og vold implementeret i Samarbejdsaftalen, og arbejdspladsens indsats i forhold til at fastholde seniorer er bl.a. blevet præciseret.

For at understøtte den lokale arbejdsmiljøindsats skal der endvidere i overenskomstperioden gennemføres en række initiativer:

Fælles initiativer til styrkelse af den lokale arbejdsmiljøindsats

- Nye SU-kurser om trivsel og kompetenceudvikling
- Udvikling af et elektronisk SU-evalueringsværktøj
- Inspirationsmateriale om trivsels- og tilfredshedsmålinger, sundhedsfremmende initiativer og om balancen mellem arbejds- og privatliv
- anbefalinger for afholdelse af sygefraværssamtaler og brugen af sygefraværstatistik
- Undersøgelse af alternative måder at organisere arbejdsmiljøarbejdet på
- Vejledning om opfølgning på APV, sygefravær mv.
- Regionale temamøder om samarbejds- og sikkerhedsudvalgets nye opgaver

Initiativerne koordineres af parternes fælles SU-udvalg.



9. DEN LOKALE LØNDANNELSE

Finansministeriet har i forbindelse med forhandlingerne haft stor fokus på, at endnu flere af statens medarbejdere omfattes af de nye lønsystemer. Med forliget overgår yderligere ca. 10 pct. af statens medarbejdere til de nye lønsystemer bl.a. ansatte i politiet og kriminalforsorgen og edb-medarbejdere ansat efter Prosa-aftalen. Hermed er ca. 80 pct. af statens ansatte omfattet af de nye lønsystemer.

FLERE PERSONALEGRUPPER OMFATTES AF NYE LØNSYSTEMER

De nye lønsystemer fungerer godt og giver arbejdspladserne mulighed for at anvende lønkronerne målrettet. Med forliget udbredes de nye lønsystemer til endnu flere personalegrupper og arbejdspladser i staten.

Der er afsat puljer til indførelse af nye lønsystemer for politiet og kriminalforsorgens uniformerede og administrative personale.

Derudover overgår alle edb-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste til nyt lønsystem.

Desuden omfattes kontoreleverne i staten fuldt ud af de nye lønsystemer. Det betyder, at der nu er adgang til at aftale varige og midlertidige tillæg og resultatløn til eleverne, hvor det tidligere kun var muligt at aftale engangsvederlag.

FLEKSIBLE FORHANDLINGSREGLER VIDEREFØRES

Finansministeriet ønsker, at den enkelte medarbejder på statens arbejdspladser selv får mulighed for at forhandle sin løn. For ansatte efter AC-overenskomsten er det fortsat en mulighed, da forsøgsordningen med fleksible forhandlingsregler videreføres.

Hensigten med ordningen er at styrke dialogen mellem leder og medarbejder om løn. En aftale om fleksible forhandlingsregler kan samtidig være med til at gøre processen omkring den lokale løndannelse mere gennemskuelig og vedkommende for den enkelte.

Fleksible forhandlingsregler er baseret på en dialog på to niveauer:

- Dialog mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten om de overordnede principper, procedurer og økonomiske rammer for løndannelsen.
- Konkret lønforhandling direkte mellem leder og medarbejder.

Den ansatte kan ved lønforhandlingen vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten. Ledelsen og tillidsrepræsentanten evaluerer én gang årligt de lokale lønforhandlinger.

FÆLLES ERKLÆRING OM DE NYE LØNSYSTEMER

I forbindelse med forhandlingerne har Finansministeriet og CFU drøftet, hvordan de nye lønsystemer anvendes på statens arbejdspladser. Resultatet af drøftelserne er en fælles erklæring om de nye lønsystemer. Hovedpunkterne er skitseret i boksen nedenfor.

Hovedpunkter i parternes fælles erklæring om nye lønsystemer

- Parterne har et fælles ansvar for, at de nye lønsystemer anvendes i overensstemmelse med de indgåede aftaler, og at intentionerne bag de nye lønsystemer efterlevs i praksis.
- Den lokale løndannelse fastlægges i udgangspunktet lokalt på den enkelte institution. Forhandlings- og aftaleretten bør derfor i videst muligt omfang delegeres til det lokale niveau.
- Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af institutionernes økonomi.
- Departementerne og andre overordnede myndigheder kan komme med vejledende udmeldinger til institutionerne om deres anvendelse af nye lønsystemer. De enkelte organisationer kan tilsvarende komme med vejledende udmeldinger til tillidsrepræsentanterne.

I tilknytning til fælleserklæringen erklærer Finansministeriet at en overordnet myndighed efter almindelige regler om forholdet mellem myndigheder om nødvendigt kan komme med bindende udmeldinger til institutionerne.

I forlængelse af fælleserklæringen har parterne konkret aftalt, at der i overenskomstperioden sættes fokus på en styrkelse af anvendelsen af de nye lønsystemer på hvervsskoleområdet og på de frie grundskoler.

FÆLLES STATISTIKVÆRKTØJ TIL LOKALE LØNFORHANDLINGER

For at styrke de lokale lønforhandlinger vil Finansministeriet og CFU etablere en fælles arbejdsgruppe for at udvikle nye og lettilgængelige statistikværktøjer. Værktø-

jerne kan anvendes af både tillidsrepræsentanter og den lokale ledelse. Målet er en enkel og anvendelig lønstatistik, herunder kønsopdelt, på institutionsniveau.

LOKAL- OG CHEFLØN

Lokallønspuljerne opskrives med 0,22 pct. af lønsummen pr. 1. april 2008 for de omfattede grupper, med 0,23 pct. af lønsummen pr. 1. april 2009 og med 0,22 pct. af lønsummen pr. 1. april 2010.

Cheflønspuljerne opskrives med 24,8 mio. kr. 1. april 2008, 24,2 mio. kr. 1. april 2009 og 23,6 mio.kr. 1. april 2010.

Ved afsættelsen af midler til opskrivning af cheflønspuljerne er der taget højde for, at professorerne fra 1. april 2008 ikke længere er omfattet af cheflønspuljerne. Der er endvidere taget højde for, at en række administrative chefstillinger i departementer, styrelser og direktorater vil blive omfattet af aftalen om kontraktansættelse og dermed ikke længere vil være omfattet af cheflønspuljerne, jf. kapitel 7.

Personalestyrelsen vil som hidtil udmelde de årlige opskrivninger af lokal- og cheflønspuljerne pr. 1. april ved brev til de enkelte ministerier.

10. TILLIDSREPRÆSENTANTER

Personaleorganisationerne har ved overenskomstforhandlingerne lagt stor vægt på forbedringer af tillidsrepræsentanternes vilkår. Resultatet blev et længere opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter ved afskedigelse, der ikke er begrundet i arbejdsmangel. Endvidere er parterne enige om, at der kan være særlig grund til at overveje det fremtidige antal tillidsrepræsentanter ved sammenlægning af institutioner, som fortsat er geografisk adskilt.

LÆNGERE OPSIGELSESVARSEL TIL TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter er forlænget og er nu tillidsrepræsentantens sædvanlige opsigelsesvarsel plus 3 måneder.

Det gælder dog ikke, hvis afskedsgrunden er arbejdsmangel. Her er varslerne ikke ændret. Varslet, der gælder ved forflyttelse af en tillidsrepræsentant, er heller ikke ændret.

TILLIDSREPRÆSENTANT PÅ INSTITUTION MED FLERE ADRESSER

I lyset af de sammenlægninger af geografisk spredte institutioner, der er sket i de senere år, kan der være særlig grund til, at de ansatte og ledelsen overvejer tillidsrepræsentantens vilkår, hvis institutionen fortsat er placeret på forskellige adresser. Herunder kan man bl.a. overveje muligheden for valg af mere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe.

Det er endvidere aftalt, at der skal anvises tillidsrepræsentanter et lokale, hvor der er adgang til telefon og it-udstyr, til brug for udførelse af tillidsrepræsentantopgaver. Hvis det ikke kan lade sig gøre, skal det drøftes, om der kan findes en anden løsning.

Når en ansat ikke længere skal varetage hvervet som tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant, kan den pågældende have behov for efteruddannelse. Ledelsen og den ansatte skal drøfte dette spørgsmål efter hvervets ophør, hvis den ansatte ønsker det.

Det er i øvrigt præciseret, at den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse tidligst kan indtræde en måned før den pågældende tiltræder hvervet.

11. AC-FORLIGET

Finansministeriet og AC indgik den 20. februar 2008 et forlig, som understøtter de statslige arbejdspladser behov for at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere. Samtidig sætter forliget fokus på statens udfordring med at skaffe arbejdskraft, da AC-forliget som CFU-forliget også indeholder mulighed for plustid.

RAMMEN OG CFU-FORLIGET

AC-forliget er indgået inden for den samme økonomiske ramme som CFU-forliget. Fra CFU-forliget er endvidere overført en række forbedringer til AC-området bl.a.: Udvidelse af perioden med løn under barselsorlov med flere uger reserveret til fædre, barns 2. sygedag, ret til seniorbonus fra den ansatte fylder 64 år, styrket kompetenceudvikling og øget fokus på arbejdsmiljø.

PLUSTID

Fra CFU-forliget overføres ligeledes mulighed for forhøjet arbejdstid - plustid - for akademikere. Ordningen bygger på frivillighed, og arbejdstiden kan maksimalt udgøre 42 timer om ugen. Lønnen forhøjes forholdsæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn.

Eventuelle rådighedsforpligtelser og rådighedstillæg fortsætter uændret.

FORBEDRINGER AF BASISLØNNEN

Der er aftalt mærkbare forbedringer af basislønnen i AC-overenskomsten. Dertil skal lægges de generelle lønstigninger.

Ændringen i basislønskalaen betyder, at startlønnen for kandidater forhøjes markant, da trin 3 udgår af basislønskalaen og trin 4 bliver 2-årigt. Nyuddannede kandidater starter således på trin 4. Lønstigningen skal være med til at forbedre statens muligheder for at rekruttere nyuddannede kandidater, da staten som arbejdsplads i højere grad vil fremstå som en attraktiv valgmulighed, når unge akademikere skal søge deres første job.

Samtidig forhøjes de andre basisløntrin – især slutlønnen – hvilket skaber et bedre grundlag for at fastholde kvalificerede, erfarne AC'ere på de statslige arbejdspladser.

Forbedring af basislønskalaen pr. 1. oktober 2008 (kr. aktuelt niveau, 1.04.07)

Basisløntrin	Nuværende basisløn	Ny basisløn	Forbedring
Trin 1	226.898	228.034	1.136
Trin 2	232.188	233.348	1.160
Trin 3	240.739	265.056	24.317
Trin 4	261.396	265.056	3.660
Trin 5	281.719	285.663	3.944
Trin 6	300.255	304.458	4.203
Trin 7	304.093	308.351	4.258
Trin 8	316.886	322.976	6.090

ØGET FLEKSIBILITET MED ÆNDRET LØNANCIENNITETS BESTEMMELSE

Bestemmelsen om lønanciennitet i overenskomsten er blevet mere fleksibel. Ansættelsesmyndigheden får nu mulighed for både i forbindelse med ansættelsen og under ansættelsen at indplacere den ansatte højere på basislønskalaen, end ancienniteten tillader – det såkaldte ”hop på skalaen”.

Derudover er det ikke længere et krav, at det kun kan ske i særlige tilfælde. Det forudsætter imidlertid fortsat en konkret vurdering af den ansattes arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer set i relation til stillingen.

AC'ERE I ADMINISTRATIONEN

Nedenfor præsenteres udvalgte resultater fra det administrative område.

Højere pension af rådighedstillægget medfører mere frit valg

Pensionsbidraget af rådighedstillægget til fuldmægtige er forhøjet fra 4,5 pct. til 9 pct. Pensionsforbedringen er omfattet af det såkaldte ”frit valg”, hvor medarbejderen selv vælger, om pension skal indbetales på pensionsordningen eller udbetales som almindelig løn. Derved får de ansatte større indflydelse på sammensætningen af deres lønvilkår.

Derudover er rådighedsskalaen for fuldmægtige på nyt lønsystem forkortet med 2 år. Sluttrinnet nås nu efter 9 års anciennitet.

Forbedringer til special- og chefkonsulenter

For special- og chefkonsulenter er der aftalt en række forbedringer om lønvilkår, karriere- og kompetenceudvikling og mulighed for plustid.

For special- og chefkonsulenter er der som noget nyt aftalt et basislønsinterval. Indplacering i intervallet forhandles mellem ledelsen og den enkelte konsulent. Bunden i intervallet er hævet med godt 9.000 kr. for specialkonsulenter og 12.550 kr. for chefkonsulenter i forhold til den nuværende basisløn.

Basislønsinterval for konsulenter pr. 1. april 2009	
Stillingskategori	Basislønsinterval (kr. i aktuelt niveau 1.4.07)
Specialkonsulent	419.000 kr. - 439.000 kr.
Chefkonsulent	451.000 kr. - 475.000 kr.

Den enkelte konsulent kan selv indgå en individuel aftale om forhøjet arbejdstid - plustid – med sin arbejdsgiver uden en forudgående aftale mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant, jf. kapitel 3.

Derudover sættes der i perioden fokus på karriere- og kompetenceudvikling for konsulenter. Det er væsentligt for både konsulenterne og arbejdspladsen, at konsulenterne løbende vedligeholder og udvikler deres kompetencer, således at de til stadighed udgør en attraktiv arbejdskraft.

Det anbefales, at konsulenterne tilbydes en karriereudviklings samtale efter tre års ansættelse. Fokus for samtalen er en afklaring af, hvordan konsulentens videre karriere kan udvikle sig.

UNDERVISNING, FORSKNING MV.

Nedenfor præsenteres udvalgte resultater inden for undervisnings- og forskningsområdet.

Ph.d.-projektet videreføres

Parterne har videreført ph.d.-projektet fra OK02 og OK05. Pensionsdækningen af basislønnen stiger fra de nuværende 80 pct. til 85 pct.. Endvidere er der sket en om-

lægning af tillægsstrukturen for ph.d.-studerende, således at alle de fremtidige basisløntrin får en forhøjelse af de centralt aftalte tillæg.

Lektorer med særlige kvalifikationer

Det er afgørende for universiteterne at kunne rekruttere og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft. Dette fordrer bl.a. en fleksibel og målrettet anvendelse af løn. Parterne har derfor aftalt et tillæg til lektorer ved universiteterne med særlige kvalifikationer. Tillægget aftales lokalt og udgør som minimum 106.000 kr., men der kan altid aftales et højere tillæg. Tillægget træder i stedet for det centralt aftalte lektortillæg.

For at komme i betragtning til tillægget skal lektoren/seniorforskeren opfylde nedenstående kriterier:

- 8 års anciennitet på lektorniveau
- Både forskningsresultater og undervisningskompetencer skal ligge i top
- Lektoren/seniorforskeren skal have udmærket sig ved i udpræget grad at have medvirket til videndeling eller ved i betydeligt omfang at have tiltrukket ekstern finansiering.

Aftalen skal være med til at understøtte den lokale løndannelse på universiteterne, og derfor skal den konkrete udmøntning af kriterierne aftales lokalt på institutionen.

Parterne vil følge op på projektet bl.a. ved at vurdere, om aftalen understøtter den lokale løndannelse, og ved at sikre, at tillægget udmøntes lokalt.

Ny ledelsesstruktur ved gymnasieskoler

På gymnasier indføres nu mulighed for at ansætte ledere under rektorniveau i egentlige pædagogiske lederstillinger i stedet for i den nuværende inspektorordning. Målet er at styrke ledelsesstrukturen på gymnasieskolerne.

Den enkelte institution vælger selv, hvorvidt skolen vil forblive på den eksisterende inspektorordning eller vil overgå til den nye ledelsesstruktur baseret på pædagogiske lederstillinger.

Bedre vilkår for pædagogikumkandidater

For at understøtte rekrutteringen af kvalificerede undervisere til gymnasieskolerne har parterne aftalt, at startlønnen til pædagogikumkandidater forhøjes. Ansatte i uddannelsesstillinger overgår derfor til aflønning efter overenskomsten pr. 1. april 2009.

12. ORGANISATIONSÅFTALER MV.

Som noget helt nyt ved OK08 blev organisationsaftaler og aftaler om nyt lønsystem for tjenestemænd forhandlet i det såkaldte "åbne vindue" - en periode af fire ugers varighed i umiddelbar forlængelse af indgåelsen af CFU-forliget den 18. februar 2008. "Det åbne vindue" har betydet, at vilkårene for 95 pct. af statens medarbejdere var forhandlet færdig, da vinduet lukkede den 16. marts 2008.

FORHANDLING AF ORGANISATIONSÅFTALER I "DET ÅBNE VINDUE"

Generelle spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår og rammeaftaler om f.eks. ferie, barsel og kompetenceudvikling forhandles mellem Finansministeriet og CFU. De enkelte organisationsaftaler, overenskomster og tjenestemandslønaftaler forhandles mellem Finansministeriet og personaleorganisationerne.

Af den aftalte "køreplan" for forhandlingerne mellem Finansministeriet og CFU fremgår det, at forhandlingerne om de enkelte organisationsaftaler mv. foregår i umiddelbar forlængelse af indgåelsen af CFU-forliget i et "åbent vindue".

Vinduet åbnede umiddelbart efter indgåelsen af CFU-forliget den 18. februar og lukkede igen efter fire uger.

Formålet med et vindue af fire ugers varighed var at få så mange organisationsaftaler som muligt forhandlet færdig på meget kort tid. Derved indgår resultaterne som en del af det samlede CFU-forlig, som er sendt til afstemning hos organisationerne.

"Det åbne vindue" har været en stor succes. Da vinduet lukkede den 16. marts forelå der forhandlingsresultater for 95 pct. af medarbejderne i staten, hvilket er en klar forbedring i forhold til antallet af færdigforhandlede aftaler ved OK05.

RESULTATPAPIRER PÅ WWW.PERST.DK

Personalestyrelsen offentliggør som noget nyt resultatpapirer fra forhandlingerne mellem Finansministeriet og organisationerne. På OK08 universet på vores hjemmeside findes resultatpapirer og anden relevant information om OK08.

De nye cirkulærer vil i nærmeste fremtid ligeledes kunne findes direkte på forsiden af Personalestyrelsens hjemmeside.

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Tlf. 33 92 40 49

www.perst.dk