

Alt om OK18-resultaterne

Det var været et hæsblæsende OK18-forløb, som kulminerede i Forligsinstitutionen i bededagsferien, hvor der blev indgået resultater på alle tre offentlige områder. Få det store overblik og alle detaljer om de enkelte delelementer i OK18-resultaterne.

Løn

Staten, regioner og kommuner

Der er med de indgåede overenskomsttaftaler opnået enighed i både stat, region og kommune om økonomiske rammer, der betyder, at alle medlemmer vil opleve en reallønsstigning. Rammen er i alle tre sektorer landet på 8,1 procent.

Ud af de 8,1 procent er det aftalt, at 6,8 procent i regioner og kommuner skal gå til generelle lønstigninger. På staten er aftalt 6,1 procent. Oveni begge procentsatser kommer parternes skøn for den lokale løndannelse: 1,5 procent på statens område og 0,6 procent på det kommunale og regionale område.

Forskellen skyldes, at den lokale lønudvikling (reststigningen) i staten historisk set udmønter mere end i kommuner og regioner. Derfor er det ekstra vigtigt på statens område at have fokus på den lokale lønudvikling, som fx udmøntes via de årlige lønforhandlinger.

Den øvrige del af rammen op til 8,1 procent dækker over puljer til særlige forbedringer. Puljemidlerne er fx brugt på løft af de laveste løntrin og pensionsløft ph. d'er.

Inflationen i Danmark forventes at ligge omkring fem procent over de kommende tre år, og dermed er der tale om en stigning i reallønnen for alle grupper.

Statens oprindelige udspil til en ramme var 6,7 procent, og dermed er der forhandlet mere hjem undervejs i forløbet.

Spisepause

Samtlige AC-ansatte i stat, region og kommune har med OK18 fået indskrevet retten til betalt spisepause i overenskomsten. Baggrunden for kravet var et brev fra Moderniseringsstyrelsen, der gjorde det klart, at staten opfattede spisepausen som en kutyme, der ensidigt kunne opsiges. Det gjorde det nødvendigt at rejse kravet i OK18, da det i modsat fald kunne opfattes som en accept af Moderniseringsstyrelsens udmelding, hvor frygten var, at staten på et senere tidspunkt kunne få lyst til at fjerne spisepausen og dermed spare de 7,25 procent af lønsummen, som spisepausen udgør.

Forhandlingerne om spisepausen har indgået på lige fod med de øvrige elementer i forhandlingerne i de tre sektorer, og det er ikke muligt at gå ind og sætte pris på de enkelte elementer.

Faktum er, at spisepausen nu er ekspliciteret som en rettighed for alle akademikere, så det ikke kan fjernes. Det er et godt resultat, når vi samtidig har en flot lønudvikling.

Kommuner og regioner

På det kommunale og det regionale opstod der i løbet af forhandlingerne forskellige ønsker til eksplicitering af spisepausen fra de forskellige hovedorganisationer, og derfor blev det nødvendigt at prissætte spisepausen her. I aftalerne står der derfor, at spisepausen har en værdi på 0,35 procent af lønsummen. Det har været nødvendigt at skrive for at sikre, at medlemmerne fra FTF-organisationerne ikke skulle bidrage til denne del af aftalen. Det ændrer dog ikke på, at det konkret ikke er muligt at sige, hvordan spisepausen på området er blevet betalt, og man kan ikke entydigt sige, at den enkelte akademiker dermed får 0,35 procent mindre i lønstigning, da lønnen fortsat er sammensat af en lang række forskellige elementer.

Staten

På det statslige område er spisepausen ikke prissat på samme måde som på det kommunale og regionale område. Der er her landet en balanceret aftale, der indeholder en række elementer, som begge parter er tilfredse med. Arbejdsgiverne har på samme måde som os haft en række krav med til forhandlingerne, og vi er tilfredse med den aftale, der er lavet. Vi har lavet en samlet aftale, hvor vi har imødekommet nogle af arbejdsgivernes krav – og de har imødekommet en række af vores krav. Det er godt, at det er lykkedes for os at sikre en overenskomstmæssig ret til spisepausen for de medlemmer, vi repræsenterer.

De tre hovedorganisationer

Der er i overenskomsterne på de kommunale og regionale områder tre forskellige formuleringer om spisepausen.

LO-gruppen, der bl.a. består af Socialpædagogerne, FOA og HK har valgt at takke ja til en tilkendegivelse af, at spisepausen er en kutyme, der kan opsiges af arbejdsgiver. Arbejdsgiver har i samme forbindelse valgt at betrygge medarbejderne i, at de ikke har planer om at ændre på gældende praksis.

FTF, der bl.a. består af Dansk Sygeplejeråd og BUPL har ligeledes fået en bekræftelse af den eksisterende praksis og en forsikring fra arbejdsgiver om, at der ikke er hensigt om at ændre eksisterende praksis. FTF har dog også sikret sig mulighed for at rejse sagen ved en voldgift, hvis arbejdsgiver på et senere tidspunkt skulle overveje at ændre på eksisterende praksis.

AC, der bl.a. består af Dansk Magisterforening, Djøf og Yngre læger har på alle tre områder fået indskrevet, ekspliciteret, spisepausen direkte ind i overenskomsterne, og denne gruppe har dermed endeligt sikret spisepausen mod opsigelse fra arbejdsgiverside.

På statens område har også FTF-grupperne og LO-grupperne fået samme rettigheder som AC-grupperne.

Afskaffelse af privatlønsværn

Staten, regioner og kommuner

Der er med OK18 opnået enighed om at afskaffe det omstridte privatlønsværn, der kom ind i overenskomsterne i 2015. Med afskaffelsen er vi nu vendt tilbage til den oprindelige reguleringsordning, der sikrer en parallel lønudvikling mellem det private og offentlige arbejdsmarked.

Ferie til nyuddannede

Staten, regioner og kommuner

Der er vedtaget en ny ferielov, der træder i kraft 1. september 2020. Ved OK18 er der aftalt, at der skal indgå nye ferieaftaler, der afspejler indholdet i den nye ferielov. Hovedessensen i ferielovsændringen er, at ferie optjenes og afholdes i samme periode, så fx nyuddannede ikke længere skal vente et helt optjeningsår, før de kan holde ferie med løn.

Optjening og afholdelse af de særlige feriefridage (den 6. ferieuge) påvirkes ikke af ændringen.

På statens område er det for Akademikerne desuden aftalt at give nyuddannede ret til fem fridage med løn i deres første ansættelsesår i perioden frem mod 2020, hvor den nye ferielov træder i kraft.

Psykisk arbejdsmiljø

Staten

Det er aftalt, at der i løbet af de næste tre år skal udvikles en frivillig lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø med det formål at gøre leder med personaleansvar dygtigere til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Plustid

Der er som en del af overenskomsterne en mulighed for, at arbejdsgiver og medarbejder kan indgå aftale om at udvide enkelte medarbejders arbejdstid til 42 timer om ugen mod en tilsvarende forhøjelse af lønnen – den såkaldte plustid. Det er ikke en ny ordning – men en ordning, der har været gældende siden 2008.

Der har under forhandlingerne været et ønske fra arbejdsgiverside om at få mulighed for at indgå aftale direkte med den enkelte medarbejder. Vi har under forhandlingerne sagt ja til at ændre værnsreglerne, så arbejdsgiver nu kan spørge medarbejderne, om de har lyst til at indgå aftale om plustid, uden at det skal gennem tillidsrepræsentanten.

Det står fortsat medarbejderne frit for at takke nej til aftalen, ligesom medarbejderne fortsat kan kontakte TR og DM for rådgivning, inden de indgår aftale om plustid. Ingen ansatte kan sættes op på 40 eller 42 timer mod deres ønske.

Lærernes arbejdstid

Vi havde alle sammen håbet på, at lærerne ville få en arbejdstidsaftale med hjem fra OK18. Der var desværre ikke villighed fra arbejdsgiverne til at imødekomme det krav, og som forhandlingerne skred frem, var det formand for Danmarks Lærerforening Anders Bondos vurdering, at en kommission var den bedst opnåelige løsning. Formålet med kommissionen er at afdække vilkårene i folkeskolen i dag, så det bliver tydeligere, hvilke arbejdsvilkår lærerne har i dag. Det er målet, at arbejdet skal føre frem til en arbejdstidsaftale senest ved OK21. Det er indlysende, at lærerne i de kommende år får brug for opbakning til at komme helt i mål med en aftale, og det taler vi videre med Danmarks Lærerforening om, hvordan vi konkret bidrager til.

Kompetenceudvikling

Staten

Det er aftalt, at de to hidtidige fonde "Fonden til udvikling af Statens Arbejdsplader" (FUSA) og "Kompetencefonden" nedlægges og i stedet etableres "Den Statslige Kompetencefond", som medarbejderne kan søge penge fra til individuel kompetenceudvikling. Formålet er at sikre medarbejdernes adgang til kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet. Det er fortsat Kompetencesekretariatet der administrerer midlerne.

Krav om et ansættelsessted

Staten

Det var i forbindelse med OK18 et ønske fra lønmodtagerne, at statens medarbejdere ansættes med et fast ansættelsessted. Problematikken er blevet aktualiseret af de statslige udflytninger, hvor kontraktens angivelse af ansættelsessted er udslagsgivende for medarbejdernes vilkår i forbindelse med en flytning. Men også relevant på arbejdspladser med spredt geografisk placering. Forhandlerne kom ikke igennem med kravet om begrænsning af geografisk ansættelsesområde, men arbejdsgiverne var imødekommende over for at se på medarbejdernes vilkår i forbindelse med flytninger.

Parterne blev enige om at justere reglerne for flyttestedt, så de også omfatter ph.d.-studerende. Samtidig blev satsen for enlige afskaffet, så alle får ret til den samme godtgørelse.

Statslige flytninger – TR

Det har i forbindelse med de statslige flytninger været en udfordring, at der ikke var en lokalt forankret tillidsrepræsentant på arbejdspladsen. I forbindelse med OK18 er TR-aftalen derfor justeret, så det bliver muligt at vælge en midlertidig tillidsrepræsentant i den periode hvor dele af arbejdspladsen er på den gamle adresse og dele er på den nye, så der er TR begge steder.

Det er også aftalt, at parterne i overenskomstperioden udarbejder en fælles vejledning med gode eksempler på tiltag for flytningsramte medarbejdere fx fleksibilitetspakker, fastholdelsesmuligheder og pendlerpakker.

Ret til frihed ved børns sygdom

Staten

Reglerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager ændres, så medarbejderne har ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage per barn per år i forbindelse med hospitalsindlæggelse sammen med barnet. Børn er i denne sammenhæng under 14 år. Aftalen omfatter både egne børn men også andre børn, der bor i husstanden fx bonusbørn. Retten omfatter også situationer, hvor barnet modtager ambulante behandling og opholder sig i hjemmet under indlæggelse.

Overenskomstdækning af timelønnet undervisning

Staten

Der er opnået enighed om i løbet af overenskomstperioden at overenskomstdække de timelønnede undervisere. Det har igennem mange år været en højt prioriteret sag for DM.

Mere i løn til nyuddannede bachelorer

Staten, regioner og kommuner

Der er med OK18 opnået enighed om et løft i basislønnen for bachelorer. På statens område betyder det, at både basistrin 1 og basistrin 2 løftes med henholdsvis 15.000 kroner og 20.000 kroner i årligt grundbeløb. I regionerne og kommunerne øges basistrin 1 og 2 med henholdsvis 4.400 kroner og 8.600 kroner i årligt grundbeløb.

Ny stillingskategori i staten

Staten

Det er med OK18 aftalt at indføre en ny stillingsbetegnelse: chefkonsulent med personaleansvar. Formålet er at synliggøre de karriereveje, der findes i staten og at give chefkonsulenter med personaleansvar en bedre sikring ved uansøgt afsked og en højere grundlønstillingsplacering.

Cheftaler

Rammeaftalen om kontraktsansættelse af chefer er blevet udvidet til at omfatte flere statslige arbejdspladser. Og der er blevet aftalt to helt nye aftalegrundlag for chefer på selvejende uddannelses- og forskningsinstitutioner (ikke universiteter). Parterne er desuden blevet enige om at se på en modernisering af løn og ansættelsesvilkår for chefer på universiteterne.

Overenskomstdækning af selvejeområdet

Staten

Der er med OK18 opnået enighed om at overenskomstdække teknisk og administrativt personale og ledere på selvejeområder under Forsknings- og Uddannelsesministeriet og Undervisningsministeriet. Ved en voldgiftsag i 2017 blev det fastslået, at TAP'er og ledere ved store dele af selvejeområdet ikke var omfattet af overenskomsten. Det problem er nu løst.

Pension til ph.d.-stipendiater

Staten

Der blev med OK18 opnået enighed om en forbedring af pensionsvilkårene for ph.d.-stipendiater. Det betyder, at de med virkning fra 1. oktober 2018 vil få beregnet pension af hele grundlønnen, hvor pensionsberegningen i dag sker med udgangspunkt i 85 procent af grundlønnen. Det har i mange år været en mærkesag for DM.

Bedre barsel til forskere

Post.docs/adjunkter på universiteterne har ret til forlængelse af deres ansættelse som følge af barsel, den samme ret er nu aftalt for alle øvrige stillingsstrukturområder.

Åremålsansættelse

Regioner og kommuner

Der er med OK18 aftalt en ændring af reglerne om åremålsansættelse. Ændringerne betyder, at ret til fratrædelsesbeløb optjenes med en 1 måned løn for hvert fulde års åremålsansættelse. Ændringerne betyder endvidere, at der ikke længere kan udbetales fratrædelsesbeløb til medarbejdere, der bliver forlænget på åremålsvilkår i samme stilling. I kommunerne gælder ændringerne for stillinger, der tiltrædes eller forlænges pr. 1. august 2018. I regionerne gælder ændringerne fra 1. april 2019.

Ret til løn under sorgorlov

Regioner og kommuner

Parterne har i forbindelse med OK18 besluttet at udvide retten til løn under sorgorlov, så den ikke kun omfatter moderen, men også den anden forælder i familien. Begge forældre har således ret til 14 ugers fravær med løn efter et barns død eller bortadoption. Ændringerne træder i kraft 1. januar 2019.

Omsorgsdage for plejeforældre

Regioner og kommuner

Der er med OK18 opnået enighed om, at retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre.

Fravær med løn til fertilitetsbehandling

Regioner og kommuner

Der er enighed om at udvide retten til frihed med løn ved fertilitetsbehandling til at omfatte alle medarbejdere. Ændringen træder i kraft 1. april 2019.

Rådighedstillæg

Kommuner

Det er med OK18 aftalt, at rådighedstillægget for de kommunalt ansatte fastfryses i den nuværende overenskomstperiode. Rådighedstillægget vil således ikke blive reguleret sammen med de øvrige løndelev.

Pension

Kommuner

På det kommunale område er der aftalt en stigning i pensionsprocenten fra 18,30 til 18,63 procent med virkning fra 1. april 2019. Medarbejderne kan vælge at få pensionsstigningen udbetalt som løn.