

Faktaark – En ansvarlig lønudvikling

En ansvarlig økonomisk ramme med beskedne generelle lønstigninger.

Den samlede økonomiske ramme for overenskomstperioden 2011-2013 udgør i alt 3,15 pct. Det har været en vigtig prioritering for Finansministeriet at opnå et økonomisk ansvarligt resultat.

Statens ansatte begynder overenskomstperioden med en gæld på 1,48 pct. Årsagen er, at deres lønudvikling de seneste år har overhalet lønudviklingen i det private. De statsansatte undgår dog en lønedgang i 2011, da der bliver givet generelle lønstigninger, som udligner gælden. I 2012 er der igen plads til lønforbedringer.

I pct.	2011	2012	I alt OK11
Generelle lønstigninger	1,48	1,67	3,15
Skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen	-1,48	0,03	-1,45
Samlede lønstigninger inkl. skøn for reguleringsordning	0,00	1,70	1,70

Mere plads til lokal løndannelse

Den aftalte ramme indebærer tilbageholdenhed i de generelle lønstigninger, som gives automatisk til alle statsansatte. Det styrker grundlaget for den lokale løndannelse. Dermed kan lønnen i højere grad motivere til en god og effektiv opgavevaretagelse.

Reguleringsordningen videreføres

Reguleringsordningen udligner 80 procent af forskellen mellem den statslige og private sektors lønudvikling. Det giver en parallelitet i lønudviklingen mellem den statslige og private sektor.

Et eksempel:

- Privatansattes lønudvikling er 2 pct.
- Statsansattes lønudvikling er 1 pct.
- Forskel: 1 pct.
- Reguleringsordningen giver de statsansatte 80 pct. af forskellen, altså 0,8 pct.
- Inkl. reguleringsordningen bliver statsansattes lønudvikling 1,8 pct.

Reguleringsordningen går begge veje. Det vil sige, at reguleringen vil være negativ, hvis lønudviklingen i den statslige sektor er højere end i den private sektor.

Faktaark – Styrket arbejdsudbud

Opgør med tvungne lave pensionsaldrer, øget incitament til at blive på arbejdsmarkedet og mere fleksible arbejdstidsregler på gymnasierne. Forliget tager nogle vigtige skridt på vejen mod at løse den kommende rekrutteringsudfordring.

Hver gang fem forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension, står kun fire klar til at tage over. Det skærper udfordringen med at rekruttere nye medarbejdere – også indenfor den statslige sektor. Forliget indeholder flere elementer, der afhjælper denne problemstilling.

Opgør med tvungne lave pensionsaldrer

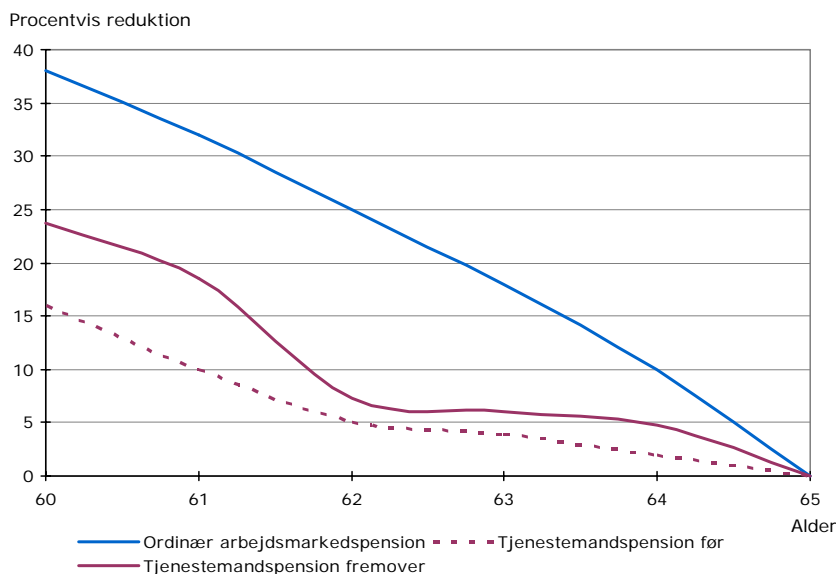
- Politiets tvungne afgangsalder på 63 år ophæves her og nu.
- Fængselsbetjentenes tvungne afgangsalder på 63 år ophæves fra 2019.
- På forsvarets område udskydes den tvungne afgangsalder med 2 år til 62 år med gradvis indfasning fra 2019.

Forliget er en opfølgning på velfærdsaftalen fra 2006.

Styrkede incitamenter til at blive længere tid på arbejdsmarkedet

Tjenestemænd, der vælger at holde op med at arbejde, inden de fylder 65 år, får i dag et meget lille fradrag i deres pension. For at tilskynde tjenestemænd til at blive længere på arbejdsmarkedet, øges pensionsfradraget ved tidlig tilbagetrækning fra 2019. Hvor en 61-årig tjenestemand i dag bliver trukket 10 pct. i pensionen, vil fradraget fremover være over 18 pct.

Procentvis reduktion i pension ved afgang før det 65. år



Kilde: Personalestyrelsen

Gymnasielærerne får mere tid sammen med eleverne

På gymnasieområdet giver forliget en større fleksibilitet i anvendelsen af gymnasielærernes arbejdstid:

- Hvor lærerne tidligere kunne tilbringe dele af deres arbejdstid derhjemme, er der nu skabt mulighed for, at lærerne er til stede på gymnasiet i hele deres arbejdstid. Det giver mere tid sammen med eleverne, kollegerne og skolens ledelse.
- 60 års-reglen ændres, så gymnasielærerne på 60 år eller derover bliver sidestillet med deres kolleger på erhvervsskolerne. Ændringen betyder, at disse lærere kommer til at undervise mere.
- I fag som fysik, kemi og biologi – hvor manglen på lærere er udtalt – kan tid, der tidligere er blevet øremærket til at stille apparater op, nu anvendes til undervisning.

Faktaark – Mod flere lokale frihedsgrader

De første skridt på vejen mod en modernisering af hele overenskomstsystemet er taget. Målet er at styrke de lokale parterers råderum.

Tidssvarende overenskomster

Overenskomstparterne er enige om frem mod forhandlingerne i 2013 at se på, hvordan de overenskomst- og aftalemæssige rammer i staten kan nytænkes. Målet er at skabe et mere tidssvarende og fleksibelt overenskomstsystem, der øger frihedsgraderne på de enkelte arbejdspladser. En central ambition er at styrke den lokale løndannelse.

I dag fremstår de overenskomstmæssige rammer utidssvarende, komplicerede og uflexible. Det er en af de centrale pointer fra Lønkommissionens rapport, der blev offentliggjort maj 2010.

Lønkommissionen pegede også på, at udviklingen af den offentlige sektor hæmmes af, at man på de enkelte arbejdspladser ikke har tilstrækkelig mulighed for at indrette løn- og ansættelsesvilkår efter lokale behov. Kommissionen anbefalede derfor et serviceeftersyn af overenskomstsystemet.

Hovedspørgsmål i det kommende serviceeftersyn:

- **Hvad skal reguleres centralt og hvad skal reguleres lokalt?**
- **Hvordan kan overenskomsterne bidrage til at fremme gode præstationer og effektiv opgaveløsning af høj kvalitet på de enkelte arbejdspladser?**
- **Hvilke krav og forventninger er der til fremtidens løn- og ansættelsesvilkår?**

Decentraliserings- og forenklingstiltag

Overenskomstforliget indeholder også flere konkrete decentraliserings- og forenklingstiltag:

- Der gennemføres betydelige forenklinger af pensionsordningen for Offentligt Ansattes Organisationer (OAO), der dækker bl.a. HK, 3F og håndværkere.
- Adgangen til kompetencemidler gøres enklere og mere gennemskuelig.
- Retten til seniorbonus bortfalder.
- Reglerne om jubilæumsgratiale forenkles, og der bliver mulighed for at fastsætte gratialets størrelse lokalt.
- Forenkling af ATP-satserne, så alle statsansatte som minimum er på ATP-sats F.
- Udvidet adgang til at aftale lokale regler om betaling af funktionsvederlag i højere stilling.
- Forenkling af reglerne om sygefravær, så tjenestemænd nu følger de almindelige regler om sygefravær og delvist sygefravær
- Enighed om et periodeprojekt, hvor parterne drøfter forenkling og decentralisering af en række forskellige regelsæt om tjenestefrihed.

Faktaark – Kompetenceudvikling en vigtig prioritering

Kompetenceudviklingen styrkes i staten. I de kommende to år er der afsat over 120 mio. kr. til kompetenceudvikling.

Løbende kompetenceudvikling er afgørende for, at opgaverne i staten til stadighed kan udføres effektivt og med høj kvalitet. For den ansatte ligger der en betydelig tryghed i stærke og opdaterede kompetencer. Derfor skal kompetenceudviklingen fortsat styrkes i staten.

Kompetencemidlerne

Konkret afsættes over de næste to år over 120 mio. kr. til kompetenceudvikling

- 80 mio. kr. afsættes til Kompetencefonden
- 40,8 mio. kr. afsættes til Fonden til udvikling af statens arbejdspladser

Midlerne kan bruges til at støtte både individuelle kompetenceudviklingsforløb og udviklingsprojekter på de statslige arbejdspladser

Adgangen til kompetencemidler skal være enkel og gennemskuelig

Forliget indebærer, at adgangen til kompetencemidlerne gøres enklere og mere gennemskuelig. Der er fokus på, at det skal være let at orientere sig i mulighederne for at søge økonomisk støtte, og ansøgningsprocesser skal være enkle, ensartede og ubureaukratiske.

Arbejdet med strategisk og systematisk kompetenceudvikling på statens arbejdspladser hjælpes på vej af Statens Center for Kompetenceudvikling (SCK). Centret har skiftet navn fra Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK) og skal fremover alene fokusere på kompetenceudvikling.