

Informations- møde om OK08



Velkomst og indledning

v/ Lisbeth Lollike

Program

- Velkomst og indledning
- Økonomi og løn
- Barsel, barns 2. sygedag, plustid
- Senior, kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og SU
- **Pause**
- AC-forliget
- Chef-aftalen
- HK-aftalen (Kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere)
- Afrunding
- Programmet er slut

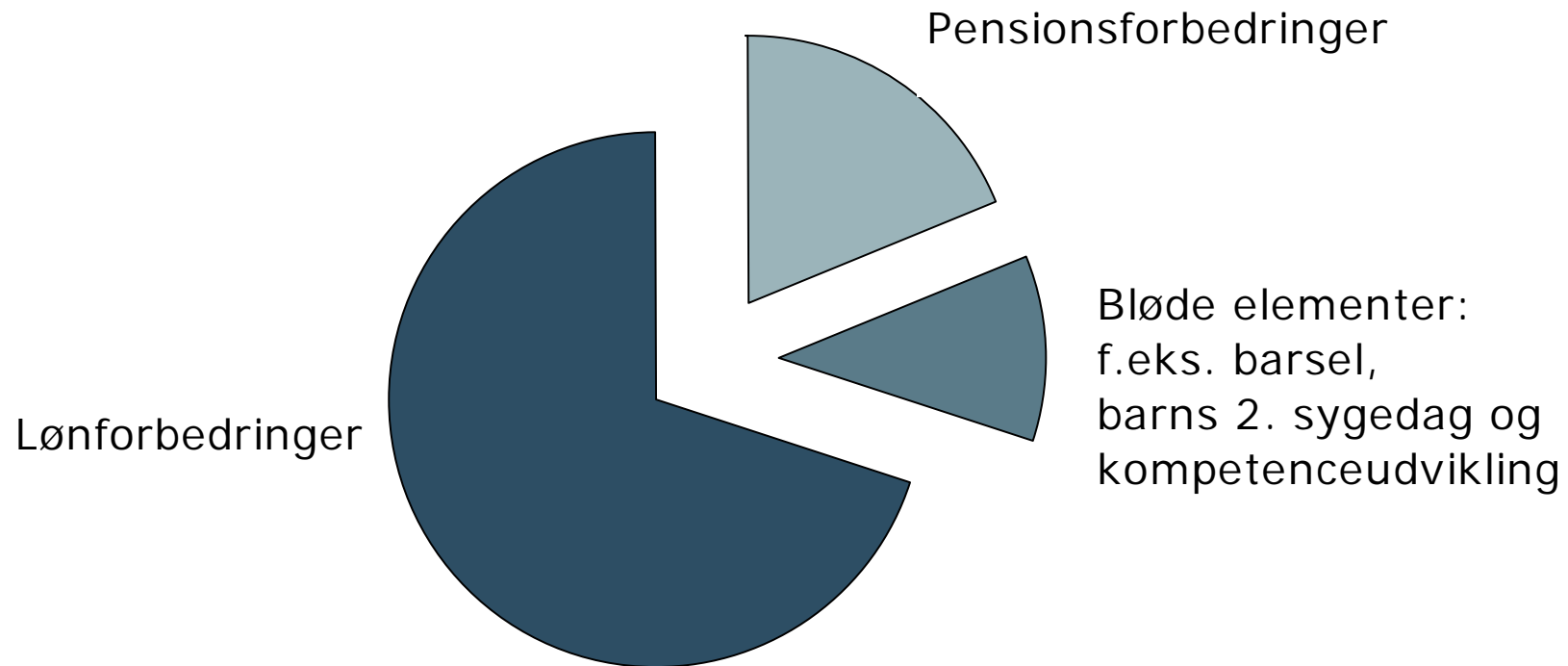
Økonomi og løn

v/ Søren Rotvig Erichsen

Den økonomiske ramme for OK08

Stigning i pct.	2008		2009		2010		OK08
	April	Oktober	April	Oktober	April	Oktober	I alt
Generelle reguleringer	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

Nye puljemidler (2,2 pct. af lønsummen)



Lokale lønforhandlinger

- Parterne etablerer en fælles arbejdsgruppe for at udvikle nye og let tilgængelige statistikværktøjer til brug for de lokale lønforhandlinger
- Forsøgsordningen om fleksible forhandlingsregler fortsættes på AC's område
- Fælles erklæring om nye lønsystemer

Pension

- Der er nu mulighed for lokalt at aftale, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn
- StK-pensionsbidraget forhøjes fra 12,5 pct. til 15 pct.
- Forbedring af ATP

Barsel

Barns 2. sygedag

Plustid

v/ Eva Hoff Sonne

Barsel & Adoption

Forældreorlov efter "6-6-6-modellen"

- 6 uger til mor, 6 uger til far, 6 uger til deling
- Begge forældre ansat i staten: 6 uger ekstra
- Nu 6 uger (mod tidligere 2) øremærket til far
- Kun mor ansat i staten: 2 uger ekstra
- Kun far ansat i staten: Status quo
- Fødsler/adoptioner, der sker/forventes **1. april 2008** eller senere

Barsel & Adoption

"Fædreorlov" til "medmødre"

- 2 ugers orlov med løn ved fødslen/inden for de første 14 uger
- Til en registreret partner
- Forudsat mindst 2½ års forudgående samliv
- Ingen dagpengerefusion

Barns sygdom

- Adgang til frihed med løn på **barnets 2. sygedag**
- Samme betingelser som nuværende 1. sygedag
- Og samme løn (dvs. **ekskl.** særlige ydelser mv.)
- 2. sygedag **er** 2. sygedag (dvs. lørdag, hvis 1. sygedag er fredag)
- Dagene kan udnyttes uafhængigt af hinanden, dvs.
 - Forældre kan tage hver sin dag
 - En ansat kan tage 2. dag, uden at nogen har taget 1. dag

Plustid

- En **individuel** aftale om en arbejdstid på mere end fuldtid (max. 42 t)
- Frivilligt for både arbejdsgiveren og den ansatte
- Lønnen forhøjes forholdsmæssigt
- Lønforhøjelsen er pensionsgivende
- Plustidslønnen betales også under lønnet fravær
- Den individuelle aftale kan opsiges med 3 måneders varsel
- Brug af plustid på en arbejdsplads kræver "grønt lys" fra TR

Senior, kompetence- udvikling, arbejdsmiljø og SU

v/ Flemming Christiansen

Udmøntning af trepartsmidler til fastholdelse af seniorer – 222 mio. kr.

- Ret til seniorbonus:
 - 62. år: OAOs og COIIIs, OCs, LCs forhandlingsområde
 - 64. år: ACs forhandlingsområde
- Særlige grupper har ret til seniorbonus fra det 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)
- Bonussen udgør ca. 3 pct. af den ansattes samlede fast løn
- Der ydes bonus hvert ekstra år den ansatte fortsætter, dog maks. 3

Veksling af seniorbonus

- Seniorbonus kan veksles til et ekstraordinært pensionsbidrag eller et antal seniordage
- Antal dage den ansatte har ret til at veksle til

Alder			Antal seniordage
Særlige grupper på OAOs forhandlingsområde	Ansatte på COIIIs/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 indgå aftale om, at den ansatte kan veksle yderligere seniorbonus til seniordage
- Ordningen gælder fra 1. januar 2009 til 31. december 2011

Ændringer i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger

- En række øvre aldersgrænser er justeret. De nedre grænser for indgåelsen af senior – og fratrædelsesordninger er uændrede.
- Bestemmelsen om etablering af en seniorordninger med aftrapning i tid er ændret, så den ansatte fremover skal have været ansat indenfor staten og folkekirken mv. i *sammenlagt* 10 år og ikke som hidtil de *seneste* 10 år.
- § 14 og § 17 om frivillig fratræden er ændret så der ikke længere er en nedre grænse på 2 år for at tillægge ekstraordinær pensionsalder/ indbetale ekstraordinært pensionsbidrag. Og ved ydelse af til og med 2 års pensionsalder kan der nu ydes 3–6 mdr. løn mod tidligere 0 – 6 mdr.
- Ældre medarbejdere skal i forbindelse med MUS have tilbud om en seniorsamtale

Kompetenceudvikling – 410 mio. kr. (1)

Uændret

- Aftalen om Kompetenceudvikling videreføres uændret
- Statens Center for Kompetence- og kvalitetsudvikling videreføres
- Kompetencefonden videreføres uændret (134 mio. kr.)

Kompetenceudvikling – 410 mio. kr. (2)

Nye tiltag

- 97 mio. kr. til individuel kompetenceudvikling på ministerområderne
- 97 mio. kr. til kompetenceudvikling for forskellige faggrupper
- Udviklings- og Omstillingsfonden nedlægges og der oprettes en ny fond: Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (82 mio. kr.):
 - 52 mio. kr. reserveret til initiativer for forskellige faggrupper, herunder 12 mio. kr. til en særlig indsats for kompetenceudvikling af kortuddannede
 - 30 mio. kr. til tværgående indsatser, partsprojekter og støtte til arbejdspladser med særlige behov, herunder omstillingsbehov
- Igangsættelse af projekter om jobbytte

Arbejdsmiljø og SU

Væsentlige ændringer i Samarbejdsaftalen

- SU skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel herunder det psykiske arbejdsmiljø.
- SU skal udarbejde retningslinjer for institutionens sygefraværspolitik,
- Personalepolitikken skal fastlægge arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorer og SU skal fastlægge retningslinjer for tilbud om seniorsamtaler i tilknytning til MUS.
- Implementering af den europæiske aftale om chikane og vold på arbejdspladsen

Fælles partsinitiativer

- Nye SU-kurser om trivsel og kompetenceudvikling, elektronisk SU-evalueringværktøj, anbefalinger for afholdelse af sygefraværssamtaler, inspirationsmateriale om at skabe balance mellem arbejds- og privatliv, regionale temamøder mv.

Overenskomst for akademikere i staten

v/ Helene Rasmussen

Hovedresultater – AC overenskomsten

- Trin 3 afskaffes –trin 4 bliver 2-årigt
- Startlønnen hæves dermed med godt 24.000 kr.
- Generel forhøjelse af alle trin på skalaen – dog mest på trin 8 (godt 7.000 kr.)
- En række tillæg for undervisergrupper er forhøjet

Fuldmægtige

- Rådighedsskalaen forkortes med 2 år
- Pensionsprocenten på rådighedstillægget forhøjes fra 4,5 til 9 %
- Pension af rådighedstillægget kan fortsat veksles til løn

Special- og chefkonsulenter

- Fremover aftales basislønnen for konsulenter inden for rammerne af et interval:

Specialkonsulenter 419.000-439.000 kr.

Chefkonsulenter 451.000-475.000 kr.

- Der kan altid aftales plustid med en konsulent selvom der ikke er indgået en generel aftale mellem arbejdsgiveren og TR
- I perioden sættes der fokus på karriere og kompetenceudvikling for konsulenter bl.a. i form af anbefaling af en karriereudviklingsamtale

Andre ændringer

- Forsøget med fleksible forhandlingsregler fortsætter
- Forsøgsordningen med fravigelse af overenskomstens bestemmelser fortsætter ligeledes
- Ny lønanciennitets bestemmelse
 - Ansættelsesmyndigheden kan tillægge forhøjet anciennitet under ansættelsen (hop på skalaen)

Ny cheftale

v/ Helene Rasmussen

Ny cheftale

- Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer
- Træder i kraft 1. januar 2009
- Omfatter chefer i lr. 37-40 i departementer, styrelser og direktorater
- Undtaget: En række chefstillinger i udenrigstjenesten, ved domstolene, i Justits-, Forvars- og Kirkeministeriet
- Formålet med aftalen:
 - Decentralisering
 - Flere frihedsgrader

Aftalen – kort I

- Chefer skal fremover som hovedregel ansættes på kontrakt
- Løn og øvrige vilkår (herunder eventuelle åremålsvilkår) aftales lokalt mellem ansættelsesmyndigheden og chefen
- Der er aftalt basislønninger/-intervaller i stedet for lønrammer
- Topcheftillæg for ansatte på kontrakt bortfalder
- For tidsubegrænsede:
 - Mulighed for at aftale længere opsigelsesvarsler – op til 12 måneder
 - Der er aftalt en fratrædelsesgodtgørelse ved uansøgt afsked – 4 måneder efter 1 års ansættelse og herefter optjenes 2 måneder pr. år, dog maks. 12 måneder
- For stillinger besat på åremål gælder reglerne i åremålsaftalen

Aftalen – kort II

- Cheflønspuljen afskaffes for chefer på kontrakt
- Ny chefstillinger skal ikke længere klassificeres ved aftale mellem Personalestyrelsen og organisationerne
- Organisationen skal ikke godkende kontrakten – men blot oplyses om den
- Stillingskontrollen opretholdes
 - Hvert ministerområde får en pulje af lr. 37 og lr. 38 stillinger
 - Hvis der er behov for nye stillinger ud over puljen – skal der fortsat søges hos Finansministeriets Departement

Overgang for nuværende ansatte

- Kontorchefer kan fra 1/1-2009 vælge at overgå
- Øvrige chefer kan fra 1/1-2010 vælge at overgå
- Åremålsansatte kan overgå, når åremålet udløber

Lønstyring

- Departementschefen er "proppen-i-flasken" på ministerområdet
- Departementscheferne skal som minimum godkende lønninger for afdelingschefer i departementet samt for direktører i underliggende styrelser
- Lønfastsættelsen i den enkelte kontrakt skal afspejle stillingens organisatoriske niveau og ansvarsområder
- Personalestyrelsen vil fortsat følge lønudviklingen på chefområdet

HK-aftalen

(Kontorfunktionærer,
laboranter og
it-medarbejdere)

v/ Klaus Matthiesen

Centrale budskaber

- Ingen nye centrale tillæg/bindinger
- Ingen nye rettigheder
- Ingen løngaranti i Bytteland-aftalen

Hovedlinier i HK-aftalen

- Pensionsforbedring fra 12,5 til 15 pct.
- Generelle reguleringer + forbedringer af løntrin svarende til 0,7 pct.:
 - Lønforbedringer spredt ud på større grupper, faglærtes starttrin hæves
- Tjenestemændenes arbejdstidsregler følges fuldt ud, dog særskilt frokostpausebestemmelse
- Gammelt lønsystem for laboranter lukkes

Projekter

- Ungepakke vedrørende elever
- Kompetence- og mobilitetsprojekt (UPO/Kompetencefondsmidler)

Afrunding

v/ Lisbeth Lollike