

Relevante resultater fra OK18 på det offentlige område

Den 6. juni 2018
Sagsnr. S-2018-012
Dok.nr. D-2018-14171
sfk/bv/mab

Der foreligger nu et forhandlingsresultat for de offentlige overenskomstforhandlinger i 2018 (OK18). Resultaterne har været til (ur)afstemning, og er blevet stemt hjem.

Til brug for de kommende forhandlinger på det private overenskomstområde følger her et kondenseret uddrag af de relevante forhandlingsresultater, der blev opnået ved OK18. Disse kan navnlig bruges i de forhandlinger, der finder sted med private virksomheder/organisationer, som traditionelt følger eller direkte overfører de offentlige forlig til eget overenskomstområde. Yderligere inspiration kan findes i de enkelte offentlige resultatpapirer med tilhørende bilag, som bl.a. forefindes på Akademikernes hjemmeside.

Den samlede økonomi ved OK18

De offentlige overenskomstforhandlinger i 2018 mundede ud i et treårigt overenskomstforlig, der ventes at føre til en samlet lønudvikling på 8,10 pct. i både stat, kommuner og regioner, *jf. tabel 1-3.*

Til grund for denne lønudvikling ligger aftalte generelle forbedringer (inkl. udmøntning fra reguleringsordningen) på 6,07 pct. på det statslige område. På det kommunale område er aftalt generelle forbedringer på 6,82 pct., og på det regionale område er aftalt generelle forbedringer på 6,81 pct.

På det statslige område udmøntes i oktober 2018 puljer på 0,53 pct., og derved kan de samlede forbedringer opgøres til 6,60 pct. På det kommunale område udmøntes samlede puljer på 0,68 pct. i oktober 2018 og april 2019. Dermed kan den samlede forbedring opgøres til 7,50 pct. På det regionale område opgøres puljerne til i alt 0,69 pct., hvorved den samlede forbedring er på 7,50 pct., *jf. tabel 1-3.*

Tabel 1. Den samlede økonomiske ramme på det statslige område - CFU forliget

| | 1.4.2018 | 1.10.2018 | 1.4.2019 | 1.10.2019 | 1.4.2020 | 1.10.2020 | 1.2.2021 | I alt OK18 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. Generelle lønforbedringer | 0,80% | 0,50% | 1,30% | 0,86% | 1,46% | 0,00% | 0,68% | 5,60% |
| 2. Udmøntning fra reguleringsordningen | 0,33% | 0,00% | 0,02% | 0,00% | 0,02% | 0,00% | 0,10% | 0,47% |
| 3. Aftalte lønforbedringer, i alt (1.+2.) | 1,13% | 0,50% | 1,32% | 0,86% | 1,48% | 0,00% | 0,78% | 6,07% |
| 4. Puljer og andre formål | 0,00% | 0,53% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,53% |
| 5. Forbedringer i alt (3.+4.) | 1,13% | 1,03% | 1,32% | 0,86% | 1,48% | 0,00% | 0,78% | 6,60% |
| 6. Forudsat reststigning | 0,50% | 0,00% | 0,50% | 0,00% | 0,50% | 0,00% | 0,00% | 1,50% |
| 7. Lønudvikling, i alt (5.+6.) | 1,63% | 1,03% | 1,82% | 0,86% | 1,98% | 0,00% | 0,78% | 8,10% |

Anm.: Reststigningen på det statslige område er forudsat til 0,5 pct. om året, og dækker over den del af lønudviklingen, der tilskrives personaleforskydninger, anciennitet, den lokale løndannelse mv.

Tabel 2. Den samlede økonomiske ramme på det kommunale område

| | 1.4.2018 | 1.10.2018 | 1.4.2019 | 1.10.2019 | 1.1.2020 | 1.4.2020 | 1.10.2020 | I alt OK18 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. Generelle lønforbedringer | 1,10% | 1,30% | 0,00% | 1,00% | 1,60% | 0,40% | 0,70% | 6,10% |
| 2. Udmøntning fra reguleringsordningen | 0,00% | 0,02% | 0,00% | 0,34% | 0,00% | 0,00% | 0,36% | 0,72% |
| 3. Aftalte lønforbedringer, i alt (1.+2.) | 1,10% | 1,32% | 0,00% | 1,34% | 1,60% | 0,40% | 1,06% | 6,82% |
| 4. Rekrutteringspulje | 0,00% | 0,03% | 0,27% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,30% |
| 5. Organisationspulje og andre formål | 0,00% | 0,00% | 0,35% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,35% |
| 6. Øvrige formål | 0,00% | 0,00% | 0,03% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,03% |
| 7. Forbedringer i alt (3.+4.+5.+6.) | 1,10% | 1,35% | 0,65% | 1,34% | 1,60% | 0,40% | 1,06% | 7,50% |
| 8. Forudsat reststigning | 0,20% | 0,00% | 0,20% | 0,00% | 0,00% | 0,20% | 0,00% | 0,60% |
| 9. Lønudvikling, i alt (7.+8.) | 1,30% | 1,35% | 0,85% | 1,34% | 1,60% | 0,60% | 1,06% | 8,10% |

Anm.: Reststigningen på det kommunale område er forudsat til 0,2 pct. om året, og dækker over den del af lønudviklingen, der tilskrives personaleforskydninger, anciennitet, den lokale løndannelse mv.

Tabel 3. Den samlede økonomiske ramme på det regionale område

| | 1.4.2018 | 1.10.2018 | 1.4.2019 | 1.10.2019 | 1.1.2020 | 1.4.2020 | 1.10.2020 | I alt OK18 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. Generelle lønforbedringer | 1,10% | 1,20% | 0,00% | 1,00% | 1,70% | 0,40% | 0,70% | 6,10% |
| 2. Udmøntning fra reguleringsordningen | 0,00% | -0,08% | 0,00% | 0,42% | 0,00% | 0,00% | 0,37% | 0,71% |
| 3. Aftalte lønforbedringer, i alt (1.+2.) | 1,10% | 1,12% | 0,00% | 1,42% | 1,70% | 0,40% | 1,07% | 6,81% |
| 4. Rekrutteringspulje | 0,00% | 0,00% | 0,30% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,30% |
| 5. Organisationspulje og andre formål | 0,00% | 0,00% | 0,35% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,35% |
| 6. Øvrige formål | 0,00% | 0,00% | 0,04% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,04% |
| 7. Forbedringer i alt (3.+4.+5.+6.) | 1,10% | 1,12% | 0,69% | 1,42% | 1,70% | 0,40% | 1,07% | 7,50% |
| 8. Forudsat reststigning | 0,20% | 0,00% | 0,20% | 0,00% | 0,00% | 0,20% | 0,00% | 0,60% |
| 9. Lønudvikling, i alt (7.+8.) | 1,30% | 1,12% | 0,89% | 1,42% | 1,70% | 0,60% | 1,07% | 8,10% |

Anm.: Reststigningen på det kommunale område er forudsat til 0,2 pct. om året, og dækker over den del af lønudviklingen, der tilskrives personaleforskydninger, anciennitet, den lokale løndannelse mv.

Den samlede lønudvikling, der forventes af de forskellige forlig, bygger på beregningstekniske forudsatte reststigninger på henholdsvis det statslige, kommunale og regionale område.

På det statslige område forudsættes en reststigning på 0,50 pct. om året, eller i alt 1,50 pct. over overenskomstperioden. Med samlede aftalte forbedringer på 6,60 pct. indebærer det en lønudvikling på 8,10 pct.

På det kommunale og regionale område forudsættes en reststigning på 0,20 pct. om året, eller i alt 0,60 pct. over overenskomstperioden. Med samlede aftalte forbedringer på 7,50 pct. medfører det en lønudvikling på 8,10 pct.

Bemærk dog, at den samlede forventede lønudvikling også indebærer en aftalt skønnet udvikling fra reguleringsordningen, hvorfor den endelige økonomi i forligene først kan gøres op ved periodens udløb. Udfordringen bliver dog (som vanligt) at overføre den samlede økonomiske ramme til en privat kontekst i forhold til forhandlingerne på de virksomheder, hvor man traditionelt tager afsæt eller direkte overfører de offentlige forlig, hvilket fx er tilfældet på NGO-området eller på forsyningselskaber.

Møder man eksempelvis en modpart, der kun vil tilbyde en økonomisk ramme svarende til de aftalte generelle lønstigninger (6,07 % i staten) i de offentlige forlig, bliver udfordringen at få aftalt eller forudsat en tilsvarende lokal lønudvikling, som den der er forudsat i de offentlige forlig gennem skønnet udmøntning fra reguleringsordningen samt den beregningstekniske reststigning.

Øvrige relevante elementer:

Staten:

Eksplicitering af spisepausen

Med OK-18 forliget er retten til betalt spisepause, hvor man står til rådighed, blevet ekspliciteret i overenskomsten. Sikring af spisepausen blev et hovedkrav fra Akademikernes side, efter en udmelding fra den statslige arbejdsgiver, Finansministeriet, under optakten til overenskomstforhandlingerne om, at den arbejdsgiverbetalte spisepause kan betragtes som en kutyme, der kan opsiges af arbejdsgiver på de enkelte arbejdspladser.

Den skabte usikkerhed om retten til spisepause for akademikere og alle andre statslige grupper er hermed væk. Også i kommuner og regioner er usikkerheden for akademikergruppen fjernet.

Økonomi og overenskomstperiode

Det statslige forlig indebærer, at de statsansattes løn i overenskomstperioden på 3 år stiger med mindst 6,07 pct. Dette medfører en skønnet reallønsfremgang på 1,2 pct. i overenskomstperioden. Samtidig er der opnået enighed om at vende tilbage til den oprindelige reguleringsordning, og privatlønsværnet er afskaffet.

Puljer til andre formål

Ud over den økonomiske ramme er der også afsat midler svarende til 0,53 pct. point af den samlede økonomiske ramme til en række forskellige andre formål. Puljerne er bl.a. anvendt til at sikre ferie til nyuddannede, at ph.d'ere kommer til at optjene fuld pension, og at de første basistrin på det statslige område løftes betydeligt. Spisepausen indgik også her som en del af en samlet løsning.

Ændring af ATP-sats

Parterne har aftalt, at ansatte i staten oprykkes fra ATP-sats F til ATP-sats A pr. 1. april 2020.

Forhøjelse af grundlønnen til bachelorer

I fremtiden forventes det, at der vil være flere bachelorer på arbejdsmarkedet, hvorfor parterne blev enige om, at overenskomsterne skal understøtte fremtidens arbejdsmarked, og gøre det mere attraktivt for bachelorer at være i beskæftigelse. Det indebærer, at basistrin 1 og 2 hæves årligt hhv. ca. 15.000 og ca. 20.000 i grundbeløb.

Ny stillingskategori i Akademikeroverenskomsten for chefkonsulenter med personaleledelse

Der indføres en ny stillingskategori, som skal tydeliggøre karriereveje for akademikere. Det omhandler de nuværende chefkonsulenter med ledelse, som fx teamledere eller lignende under lønramme 37/løngruppe 1.

Chefkonsulenter med ledelse ydes fremover en fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefkonsulentens væsentlige misligholdelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 2 måneders løn efter 1 års ansættelse. Herefter forhøjes fratrædelsesgodtgørelsen med 1 måneders løn for hvert fulde års ansættelse i stillingen, dog maksimalt 6 måneder.

Forbedring af vilkår ved geografisk flytning

Reglerne om flyttegødtgørelse er ændret således, at satsen for enlige er afskaffet, så der kun er én sats for supplerende flyttegødtgørelse.

Det er i forbindelse med varetagelsen af TR-opgaven ved udflytning af arbejdspladser aftalt, at der kan vælges en midlertidig TR, ligesom der på nyetablerede institutioner og på institutioner, der flytter geografisk, kan vælges en tillidsrepræsentant med kortere anciennitet end 9 måneder, hvis ingen kandidater opfylder anciennitetskravet.

Mobilitet og kompetenceudvikling gennem oprettelse af en række rotationsstillinger

I arbejdet med mobilitet på arbejdsmarkedet udarbejdes der i perioden en rotationsordning. Projektet involverer oprettelse af et antal rotationsstillinger af hvert ét års varighed, hvor medarbejderen i alt roterer mellem tre stillinger på tværs af arbejdspladser. Rotationsstillingerne er afgrænset til et regionalt område, og involverer på nuværende tidspunkt de statslige og kommunale arbejdsgivere. På sigt vil projektet potentielt set kunne spille ind i arbejdet med at fremme mobilitet på arbejdsmarkedet på tværs af sektorer, fx gennem partnerskabsaftaler mellem offentlige og private arbejdsgivere.

Plustid

Reglerne om plustid er ændret således, at den ansatte og ansættelsesmyndigheden kan indgå aftale om plustid op til 42 timer uden accept af TR.

Ændring af aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides således, at retten til tjenestefrihed med løn i forbindelse med hospitalsindlæggelse af børn under 14 år fremadrettet ikke kun gælder egne børn, men også andre hjemmeboende børn, herunder stedbørn mv.

Indgåelse af ny ferieaftale

Parterne har aftalt, at de nye ferieregler, der bl.a. betyder overgang til samtidighedsferie, implementeres på det statslige område ved indgåelse af en ny ferieaftale med tilhørende vejledning, der træder i kraft pr. 1 september 2020.

Den nye ferieaftale med samtidighedsferie gælder 1-5 ferieuge. De særlige feriedage (6. ferieuge) fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres.

Ret til frihed til at søge A-kasse ved afsked

Parterne er enige om at supplere de fælles regelsæt med følgende ret for medarbejdere, som er blevet afskediget: "Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelse og efter aftale med ansættelsesmyndigheden til at søge vejledning i A-kasse".

Frihed til nyuddannede

Nyuddannede kandidater, der får ansættelse inden den nye ferielov træder i kræft den 1. september 2020, får med den nye overenskomst lov til at afholde 5 fridage med løn i løbet af deres første ansættelsesår. Ordningen er midlertidig og bortfalder, når den nye ferielov er trådt i kraft.

Særligt for kommuner og regioner:

Udviklingsprojekter

Parterne har aftalt en række udviklingsprojekter i overenskomstperioden. Dette omfatter projekter omkring lønstruktur og arbejdstidsregler for akademisk personale, mobilitet og kompetenceudvikling via rotationsstillinger, om beskæftigelsesfremme for dimittender i kommuner og et talent- og karriereudviklingsprogram for seniorer.

Ændringer i medfør af aftalen fravær af familiemæssige årsager

Der er enighed om, at aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides på tre områder.

For det første udvides retten til sorgorlov således, at hver af forældrene, og ikke kun moderen, fremover har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Derudover udvides reglerne om omsorgsdage til ligeledes at gælde for plejeforældre, såfremt barnet har adresse hos plejeforældrene.

Endelig udvides retten til fravær med løn ved fertilitetsbehandling til også at dække fravær som følge af undersøgelser og/eller behandlinger for barnløshed, som skyldes sygelige forhold.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2019.