

OK 08 i staten – generelle forbedringer/ændringer

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev der aftalt en række ting, som skal gælde generelt for ansatte i staten. I det følgende vil disse delelementer i overenskomsten blive gennemgået. Der vil senere blive udsendt mere detaljerede vejledninger til kredsene om de enkelte emner. Ændringerne har virkning fra 1. april 2008 med mindre andet er nævnt.

Overenskomstens længde

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode på 3 år regnet fra den 1. april 2008.

Hvordan fordeles pengene?

Den samlede aftalte ramme for forliget er 12,80 %
(Tallene er angivet i procent).

Udmøntningstidspunkt	1.4. 2008	1.10. 2008	1.4. 2009	1.10. 2009	1.4. 2010	1.10. 2010	I alt
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
Personalegoder – kompensation	-	-	0,20	-	-	-	0,20
Aftalt ramme i alt	4,30	1,50	3,35	0,65	3,00	-	12,80

Alle statsansatte får de generelle lønreguleringer, der er anført i linje 2 i skemaet. Lønnen reguleres i perioden i alt 4 gange – med forskellige procentsatser. Denne gang kommer de største lønstigninger i starten af perioden. Størstedelen af rammen på 12,80 % anvendes til generelle lønstigninger, nemlig i alt 8,17 %.

Puljer

Puljemidlerne på samlede 2,20 % er midler, der er til forhandling mellem de enkelte organisationer og Personalestyrelsen til forbedringer af løn, pension og organisationsaftaler. Puljerne pr. 1. april 2008 og pr. 1. april 2010 på 0,06 % har finansieret de forbedringer i aftalen, der ligger ud over lønnen eksempelvis barns 2. sygedag, forbedrede forhold for tillidsrepræsentanter og forbedrede vilkår ved barsel og adoption. Resten af puljemidlerne er inden for Danmarks Lærerforenings område brugt til konkrete forbedringer inden for de enkelte undervisningsområder. På alle områder har man taget udgangspunkt i de krav, der blev opstillet inden forhandlingerne begyndte. Og så havde arbejdsgiverne naturligvis også nogle krav, de ville have tilgodeset. Resultaterne er f.eks. forbedrede lønforløb for lærere og børnehaveklasseledere, forhøjede lønintervaller for skoleledere og forstandere og andre forbedringer, der er relevante for de enkelte områder.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen, der sikrer en ligelig lønudvikling mellem den offentlige og den private sektor, fortsætter. De 0,94 % jf. reguleringsordningen, der kommer til udbetaling den 1. april 2008 er kendt og beregnet, hvorimod satserne den 1. april 2009 og 2010 beror på et skøn. Af den forventede samlede ramme på 2,23 %, skal de 1,5 % forhandles lokalt.

Personalegoder – kompensation

Der er afsat 0,20 % som kompensation for de personalegoder ("fryns"), som ansatte på det private arbejdsmarked har opnået. Disse 0,20 % er en ekstraordinær lønstigning, som ikke modregnes i reguleringsordningen.

Nye lønsystemer

Parterne har udarbejdet en fælleserklæring om nye lønsystemer. Der er bl.a. enighed om, at det er vigtigt, at den lokale løndannelse kommer til at virke alle steder. Heri ligger indirekte en anerkendelse fra arbejdsgiverside af vores vurdering af, at den lokale løndannelse ikke har fungeret tilfredsstillende på alle arbejdspladser.

Rammeaftalen om nye lønsystemer ændres, så det fremover bliver muligt at indgå lokale aftaler, som gør engangsvederlag og resultatløn pensionsgivende.

Lønstatistikker

Der etableres en fælles arbejdsgruppe, som senest oktober 2009 skal komme med forslag til forbedringer af lønstatistikkerne. Der skal udvikles nye statistikværktøjer, der kan anvendes både af tillidsrepræsentanter og af den lokale ledelse på institutionerne. Målet er at få en enkel og let anvendelig lønstatistik, som kan danne et bedre grundlag for de lokale lønforhandlinger.

Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

Retten til løn under forældreorlov udvides fra nuværende 10 til 18 uger. De 18 uger fordeles på følgende måde:

- 6 uger til moderen
- 6 uger til faderen.
- 6 uger, som forældrene kan dele, holde samtidig eller som kan tages af en af forældrene

For adoptanter indføres følgende ret under "forældreorlovsperioden":

- 6 uger til adoptant 1
- 6 uger til adoptant 2
- 6 uger, som adoptanterne kan dele, holde samtidig eller som kan tages af en af adoptanterne.

Orlov til registreret partnere

En registreret partner har fremover ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for barnets første 14 uger. Det er forudsætning for orloven, at partnerne har levet sammen i mindst 2 ½ år.

Senioraftalen

Alle ansatte i staten omfattet af LC's forhandlingsområde har ret til en seniorbonus, når de fylder 62 år. Derefter ydes der en seniorbonus for hvert ekstra år, den ansatte fortsætter i jobbet. Den enkelte kan højst tre gange få seniorbonus.

Den ansatte har ret til:

- At veksle op til den fulde seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag
- At veksle seniorbonus til antal seniordage.

Aftalen om seniorbonus gælder i perioden 1. januar 2009 til og med den 31. december 2011. Dog betyder den tidsmæssige forskydning mellem erhvervelsen af ret til seniorbonus og retten til at bruge den, at afviklingsperioden strækker sig in i den følgende overenskomstperiode.

Barns 1. og 2. sygedag (træder i kraft 1. oktober 2008)

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvist tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. forholdene på tjenestestedet tillader det
3. barnet er under 18 år
4. barnet er hjemmeværende

Det er altså formelt ikke en ret, den ansatte har, selv om det i praksis administreres på den måde langt de fleste steder.

Tillidsrepræsentanter

I aftalen om tillidsrepræsentanter er aftalt en række forbedringer:

- Institutionen skal anvise tillidsrepræsentanten et passende lokale med adgang til telefon og it-udstyr. Lokalet kan eventuelt deles med andre. Kan det på grund af særlige forhold ikke lade sig gøre at anvise et passende lokale, skal der foregå en drøftelse for at finde en anden løsning.
- Kravene om varsel ved eventuel opsigelse af en tillidsrepræsentant strammes op, så varslerne bliver længere. Den enkelte tillidsrepræsentant har fremover sit individuelle opsigelsesvarsel plus 3 måneder (mod tidligere 2).
- Hvor institutioner lægges sammen, men fortsat er placeret på to geografiske lokaliteter, peges der på, at de ansatte og ledelsen skal overveje muligheden for at vælge to tillidsrepræsentanter eller genoverveje tillidsrepræsentantens vilkår.
- Når en tillidsrepræsentant fratræder, skal ledelsen efter anmodning fra den pågældende drøfte vedkommendes eventuelle behov for efteruddannelse med henblik på fremtidig opgavevaretagelse

Overenskomsternes dækningsområde

De hidtidige bestemmelser om, at overenskomsterne ikke gælder for ansatte over 70 år, udgår. Det betyder, at man ikke tvinges på pension, når man fylder 70 år, men kan fortsætte på hidtidige vilkår, bortset fra nogle mere lempelige bestemmelser om pensionsbidraget.

Til ansatte, der er fyldt 70 år udbetales pensionsbidraget som løn, med mindre den ansatte ønsker, at det bliver indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan også anvendes til køb af frihed.

Indgåelse af lokale aftaler

Der er enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en fælles vejledning om indgåelse af lokale aftaler. Vejledningen skal beskrive rammerne for de lokale forhandlinger og de lokale parters ansvar og opgaver samt give råd og god forhandlingsskik og kvalitetssikring af aftalerne.

Aftale om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse

Aftale af 24. marts 2006 om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse ophæves. På LC's område omfatter aftalen alle undervisere, der er omfattet af en organisationsaftale med Personalestyrelsen. Konsekvensen af ophævelsen er, at de enkelte organisationer, herunder også LC, hver for sig skal aftale de arbejdstidsvilkår, der fremover skal gælde i forbindelse med kursusdeltagelse. Det er dog allerede sket for de fleste af Danmarks Lærereforenings medlemsgrupper.

Gruppelivsordning

Den eksisterende gruppelivsordning er forbedret, sådan at forsikringssummen ved død forhøjes fra 275.000 til 300.000 kr. med virkning for dødsfald, der indtræffer 1. april 2008 eller senere. Desuden er dækningen fra 1. april 2008 udvidet, så den ophører ved udgangen af den måned, hvor pågældende fylder 70 år mod nu 67 år.

Ændring af ATP-satser

Pr. 1. januar 2010 oprykkes ansatte i staten inden for LC's forhandlingsområde fra sats C (kr. 48,90 pr. måned) til sats A (kr. 81,30 pr. måned). Det betyder en større opsparing og dermed en større ATP-pension til den enkelte.

Plustid

For ansatte i staten er der indgået aftale om såkaldt plustid. Inden for undervisning gælder denne aftale kun, hvis det positivt er aftalt ved forhandlingerne med organisationen. Det vil fremgå af den information, tillidsrepræsentanterne har fået på de enkelte områder, om plustid er en del af aftalen.

Plustid er defineret som en mulighed for, at ansatte kan have en højere ugentlig arbejdstid end 37 timer.

Aftalen kan kun bruges på den enkelte arbejdsplads, hvis tillidsrepræsentanten og arbejdsgiveren har aftalt det. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, aftales det med Danmarks Lærerforening. Først når der er aftalt en ramme på arbejdspladsen, er det muligt for den enkelte ansatte at indgå en plustidsaftale. Ordningen bygger på frivillighed, dvs. at den enkelte selv bestemmer, om han eller hun vil fravige den generelle aftale om en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Hvis der er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten, kan den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftale en individuel arbejdstid for den ansatte, der er højere end fuldtidsbeskæftigelse.

Det kan aftales, at den individuelle gennemsnitlige ugentlige arbejdstid maksimalt kan udgøre 42 timer. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal. Der indbetales pensionsbidrag af hele lønnen, altså også den del, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigede.