

OK - 2018

Redegørelse om resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for staten, kommuner og regioner for perioden 1. april 2018 til 31. marts 2021

Akademikernes bestyrelse træffer – efter indstilling fra forhandlingsudvalget for den offentlige sektor (FHO) – beslutning om, hvorvidt et opnået forhandlingsresultat skal tiltrædes eller forkastes.

Et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat sendes til vedtagelse eller forkastelse i de deltagende medlemsorganisationer/fællesrepræsentationer. Akademikernes bestyrelse udarbejder til medlemsorganisationernes brug ved afstemninger om et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat en redegørelse for dette.

Akademikernes bestyrelse har den 8. maj 2018 godkendt nedenævnte forhandlingsresultater:

- *CFU-resultatet af 28. april 2018*
- *Resultatet på Akademikernes statslige overenskomstområde af 28. april 2018*
- *Forhandlingsfællesskabet - resultatet af 28. april 2018 med KL*
- *Resultatet på Akademikernes kommunale tjenestemand- og overenskomstområde:*
 - *Akademikerfællesoverenskomsten 4. maj 2018*
 - *GL af 8. maj 2018*
 - *BF af 3. maj 2018*
 - *ATO og TF den 3. maj 2018*
 - *YL af xx. maj 2018*
 - *FAS af xx. maj 2018*
- *Forhandlingsfællesskabet - resultatet af 28. april 2018 med RLTN*
- *Resultatet på Akademikernes regionale tjenestemand- og overenskomstområde:*
 - *FAS af 1. maj 2018*
 - *YL af 2. maj 2018*
 - *Akademikerfællesoverenskomsten af 3. maj 2018*

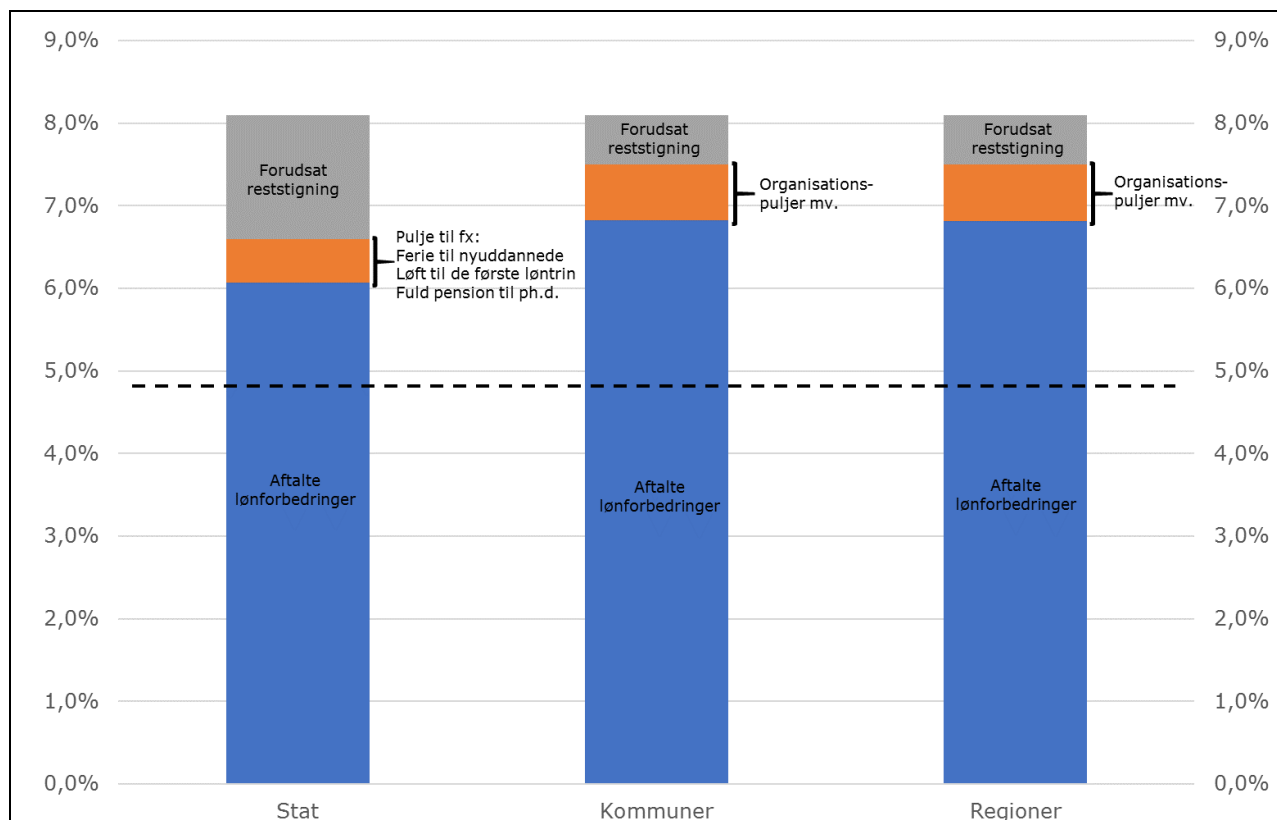
København den 8. maj 2018

Bestyrelsen i Akademikerne

Indholdsfortegnelse

Rammerne på hhv. det statslige, kommunale og regionale område	3
Samlede økonomiske rammer OK18	4
De fælles elementer i CFU-resultatet og Akademikerresultatet af 28. april 2018 ...	5
Akademikerresultatet af 28. april 2018 på det statslige område	13
Forhandlingsfællesskabet - resultatet af 28. april 2018 (KL's område).....	18
Akademikerresultatet af 4. maj 2018 på det kommunale tjenestemand- og overenskomstområde	21
Forhandlingsfællesskabet - resultat af 28. april 2018 (RLTN's område).....	23
Akademikerresultatet af 2. maj 2018 på det regionale tjenestemand- og overenskomstområde.....	26

RAMMERNE PÅ HHV. DET STATSLIGE, KOMMUNALE OG REGIONALE OM- RÅDE



Anm.: Den stiplede linje er den ventede prisudvikling gennem overenskomstperioden, som skønnet af Økonomi- og Indenrigsministeriet, december 2017. Her blev skønnet en prisudvikling på 4,90 pct. over overenskomstperioden.

SAMLEDE ØKONOMISKE RAMMER OK18

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 er 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.

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 er 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 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 er 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.

DE FÆLLES ELEMENTER I CFU-RESULTATET OG AKADEMIKERRESULTATET AF 28. APRIL 2018

STAT

Parterne i centralorganisationssamarbejdet (CFU) er Akademikerne, Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab (CO10 og LC) samt Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). Centralorganisationerne dækker ca. 98% af alle statsansatte, idet det dog skal bemærkes, at Akademikerne formelt kun er tilsluttet CFU med sine ca. 11.000 tjenestemandsansatte medlemmer i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Alle overenskomstsansatte (ca. 55.000) dækkes af Akademikerforliget.

OVERENSKOMSTSPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2018.

SAMLET ØKONOMISK RAMME

Der henvises til oversigten over den samlede økonomiske ramme på side 3 og 4.

ØKONOMI

Det statslige forlig indebærer en pæn reallønsfremgang. Derved får de statsansatte også glæde af det opsving som dansk økonomi befinder sig i. Forliget betyder, at de statsansattes løn stiger med mindst 6,07 pct., svarende til, at statsansatte akademikere ved udgangen af overenskomstperioden mindst vil have opnået en lønforhøjelse på ca. 3.000 kr. om måneden. Dermed skønnes også en reallønsfremgang på 1,2 pct. gennem overenskomstperioden.

Optakten til dette års overenskomstforhandling var præget af resultatet fra overenskomstforhandlinger i 2015. Her fyldte navnlig diskussionen om hensigtserklæringen og det såkaldte "løngab" meget. Et centralt resultat fra overenskomstforhandlingerne i 2015 var, at reguleringsordningen blev suppleret med privatlønsværet samt en suspendering af

udmøntningen af reguleringsordningen i 2016.

Finansministeriet mente ved indgangen til overenskomstforhandlingerne fortsat, at der var et "løngab", og insisterede på at rammen - i tråd med ovenfor nævnte hensigtserklæring - skulle sikre, at det såkaldte "løngab" skulle bringes til ophør. Finansministeriet ønskede endvidere en videreførelse af privatlønsværet samt suspenderinger af udmøntninger fra reguleringsordningen i perioden.

Det stod i skarp kontrast til Akademikerne, CFU og lønmodtagernes holdning, der med afsæt i et stort fælles teknisk samarbejde gennemført i overenskomstperioden stillede spørgsmål ved Finansministeriets krav. Navnlig deres opgørelse af det såkaldte "løngab". Det tekniske samarbejde viste også, at privatlønsværet fremadrettet ville komme til at medføre, at den statslige lønudvikling ville halte efter den private lønudvikling.

Den væsentligste uenighed mellem parterne var om det såkaldte løngab. Akademikerne, CFU og resten af lønmodtagersiden mente ikke, at det såkaldte "løngab" eksisterede. Finansministeriet opgjorde deres "løngab" med afsæt i 1. kvartal 2008. Dette var misvisende af flere grunde, hvilket illustreres af, at hvis lønudviklingen i hhv. den private og statslige sektor blev opgjort med afsæt i 3. kvartal 2008 eller senere kan der ikke længere måles et "løngab", tværtom.

Dertil kommer, at trepartsstatistikudvalget, bestående af Finansministeriet, Økonomi- og Indenrigsministeriet, DA og LO i deres rapport fra november 2017 konstaterede, at den statslige og private lønudvikling havde fulgtes ad siden 2015. Så, ved forligets indgåelse, var det såkaldte "løngab" ikke længere et tema på forhandlingsbordet.

Akademikernes hovedkrav til den økonomiske ramme var, at den statslige

lønudvikling skulle følge den private lønudvikling, og dette krav er opfyldt med det indgåede forlig.

Privatlønsværnet blev også afskaffet.

Dermed er der opnået enighed om, at man vender tilbage til den oprindelige reguleringsordning, som var gældende indtil 2015, hvorved der udmøntes symmetrisk, hvad enten det er den private lønudvikling, som overstiger den offentlige lønudvikling eller omvendt.

Forliget sikrer også, at den statslige lønudvikling fremadrettet vil følge den private.

Allerede den 1. april 2018 skulle der have været udmøntet generelle lønstigninger, hvilket så sker med tilbagevirkende kraft, når forliget er endelig indgået.

Derudover udmøntes generelle lønstigninger den 1. oktober 2018, den 1. april 2019, den 1. oktober 2019, den 1. april 2020 samt den 1. februar 2021.

Reguleringsordningen udmønter den 1. april 2018, 1. april 2019, 1. april 2020 samt den 1. februar 2021.

PULJER TIL ANDRE FORMÅL

Udover 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.

Her kan fx nævnes, at puljerne er anvendt til en overgangsordning, der sikrer ferie til nyuddannede, at ph.d'ere kommer til at optjene fuld pension, at der sikres et betydeligt løft af de første basistrin på det statslige område til gavn for et voksende bachelorarbejdsmarked i fremtiden.

Derudover er der også blevet plads til en lang række andre forbedringer i forliget, som er beskrevet nedenfor.

EKSPLICITERING AF SPISEPAUSEN

Optakten op til overenskomstforhandlingerne var en udmelding fra den statslige arbejdsgiver, Finansministeriet, om at den arbejdsgiverbetalte spisepause, hvor man står til rådighed, ikke er en rettighed efter overenskomsten, men kan betragtes som en kutyme, der kan opsiges af arbejdsgiver på arbejdspladserne. Spisepausen udgør en værdi af 7,25 pct. og en opsigelse vil betyde en forlængelse af arbejdsugen på 2½ time uden lønkompenstation for medarbejderen.

Det var ikke muligt at nå til enighed med arbejdsgiversiden inden forhandlingerne gik i gang, om at spisepausen er en ret efter overenskomsten.

Sikring af spisepausen blev derfor et hovedkrav fra Akademikernes side.

Kravet blev rejst på alle tre offentlige områder via CFU i staten og Forhandlingsfællesskabet i kommuner og regioner.

Under forhandlingerne viste det sig rigtig vanskeligt at få en aftale om sikring af spisepausen. Først i den allersidste fase i Forligsinstitutionen lykkedes det, at få landet en samlet aftale, hvori indgår en overenskomstsikret ret til spisepause, hvor medarbejderen står til rådighed. Usikkerheden om retten til spisepause for akademikerne og alle andre statslige grupper er hermed væk. Også i kommuner og regioner er usikkerheden for akademikergruppen fjernet. Her har LO og FTF-grupperne imidlertid ikke valgt at insistere på samme sikring af retten.

ÆNDRING AF ATP-SATS

Parterne har aftalt, at ansatte inden for Akademikernes forhandlingsområde oprykkes fra ATP-sats F til ATP-sats A pr. 1. april 2020. Akademikerne har således nået samme niveau som andre grupper 1. april 2020, som forudsat i tidligere politiske aftaler.

ATP-sats F for fuldtidsansatte udgør i dag 251,60 kr. om måneden, hvor den ansatte betaler en tredjedel af (83,65 kr.), og ATP-sats A udgør i dag 284 kr. om måneden, hvor den ansatte betaler en tredjedel af (94,65 kr.).

KOMPETENCEUDVIKLING

Akademikerne gik til forhandlingsbordet med et ønske om, at midlerne til kompetenceudvikling i højere grad bliver anvendt til udvikling af medarbejdernes individuelle kompetencer. heri er ligeledes indeholdt et ønske om at sikre medarbejdernes employability og adgang til kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet. Som resultat af forhandlingerne vil der ske en målretning og tilpasning af parternes kompetenceindsats til individuel kompetenceudvikling.

Parterne er således enige om en større omlægning af den partsfælles indsats for kompetenceudvikling af statens medarbejdere. Statens medarbejdere kan fremadrettet søge om midler fra en nyetableret fond (Den Statslige Kompetencefond) til individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling. Konstruktionen af den ny fond beror på et mål om, at midlerne i højere grad kommer ud til medarbejderne.

De to hidtidige fonde, Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser (FUSA) og Kompetencefonden nedlægges, og midlerne overføres til Den Statslige Kompetencefond.

Den Statslige Kompetencefond tilføres i alt 172 mio. kr. Midlerne i fonden fordeles på fire fondsområder – et for hver af de fire centralorganisationer opgjort efter lønsum – hvorfra medarbejderne kan søge om midler til kompetenceudvikling.

Midlerne fordeles som følger:

- Akademikerne: 28. mio. pr. år
- OAO: 12,4 mio. pr år
- CO10: 9,2 mio. pr. år

- LC: 7,5 mio. år. år

Der kan søges om midler til:

- Uddannelses- og kursusgebyr (ex moms)
- Materialer
- Transport og ophold

Midlerne fra fonden tildeles alene ansøgninger, hvor der er arbejdsgivermedfinansiering samt en underskrift fra medarbejder og nærmeste personaleleder. Parterne fastlægger for hvert fondsområde rammekriterier for støtte.

Parterne er enige om, at det partsfælles sekretariat Kompetencesekretariatet fortsat varetager administration og tildeling af midler fra fondene samt understøtter de lokale arbejdspladser arbejde med effekt af kompetenceudvikling. Herudover vil Kompetencesekretariatets konsulenter fortsat bl.a. varetage følgende opgaver:

- Understøtte og rådgive statens arbejdspladser om kompetenceudvikling bl.a. effekt og videndeling
- Opsamling og formidling af erfaringer om kompetenceudvikling på statens arbejdspladser
- Sekretariatsbetjene parternes eventuelle særlige indsatser inden for eller på tværs af fondsområderne fx udvikling af uddannelsesforløb

Inden udgangen af 2018 uddyber og konkretiserer parterne Den Statslige Kompetencefonds virke.

SAMARBEJDSOMRÅDET

Samarbejdssekretariatet er et partsfælles sekretariat som rådgiver statslige samarbejdsudvalg. Parterne har ved OK18 aftalt, at Samarbejdssekretariatet videreføres uændret.

UDVIKLING AF TILBUD OM FRIVILLIG LEDERUDDANNELSE I PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Parterne er enige om i perioden at udvikle en frivillig lederuddannelse, som kan understøtte ledere med personaleansvar i deres arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

CHEFOMRÅDET

AFTALE OM NYE AFTALEGRUNDLAG FOR CHEFER PÅ UDDANNELSES- OG UNDERVISNINGSinSTITUTIONER

Aftaler om nye aftalegrundlag for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner, samt partsprojekt om en lignende aftale for universitetsområdet (store dele af selvejeområdet i staten).

I 2017 tabte Akademikerne en sag om, hvorvidt akademikeroverenskomsten dækker chefer og ledere på dele af selvejeområdet. Allerede før OK18 tog Akademikerne derfor initiativ til at få dækket området ved at anmode om forhandling af området. Disse forhandlinger blev ikke afsluttet inden OK18.

Finansministeriet rejste imidlertid et krav om én chefaftale på hele selvejeområdet ved OK, hvorefter det var ønsket at omfatte både det udækkede AC-område, ophæve gældende leder- og rektoraftaler og omfatte dele af LC/CO10s område, således at der kunne etableres én samlet chefaftale. Kravet omfattede alle institutioner fra AMU-centre til universiteter.

Kravet blev ikke fuldt ud imødekommet. Parterne enes om to aftaler for chefer med personaleledelse. En aftale for dele af Undervisningsministeriets område, hvilket vil sige institutioner omfattet af lov om almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse, samt lov om erhvervsrettet uddannelse. Dog undtaget selvstændige AMU-centre, SOSU-skoler og grundskoleafdelinger ved private gymnasier. Samt en aftale for dele af Uddannelses- og Forskningsministeriets

område, hvilket vil sige institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler, lov om medie- og journalisthøjskolen, lov om erhvervsakademier, samt lov om maritime uddannelser.

En af udfordringerne på selvejeområdet har været nye institutionstyper, fx ved fusioner og spaltninger og ny lovgivning. Parterne har derfor endvidere aftalt, at såfremt der opstår nye institutionstyper, som ikke er omfattet af aftalerne, så optages der forhandlinger herom, således at der ikke igen opstår huller i aftaledækningen.

Fælles for de to nye aftaler og som en ny skabelse i statslig overenskomstsammenhæng, så er aftalerne cifferløse. Hvilket vil sige, at de ikke indeholder basislønninger ol. Aftalerne indeholder i stedet en beskrivelse af organisationsstrukturer og ledelseshierarki. Årsagen hertil er blandt andet størrelsesforskellene på institutionerne. Chefen indgår selv aftale med ledelsen om løn- og ansættelsesvilkår, herunder om ansættelsen skal ske på åremål. Aftalen skal sendes til organisationerne til orientering. Pensionen er 18 pct. og ved uansøgt afsked kan der aftales en fratrædelsesgodtgørelse for øverste leder op til 9 måneder og for andre op til 3 måneder, ligesom der kan aftales forlængede opsigelsesvarsler. Chef lønspuljestyningen er endvidere ophævet for institutionerne omfattet af aftalen.

Aftalerne afskille sig ved, at man på Uddannelses- og forskningsministeriets område grænsedraget mellem CO10/LC og Akademikerne efter gældende aftaler og sædvanligt dækningsområde. På Undervisningsministeriets område har man imidlertid aftalt frit organisationsvalg.

Aftalerne træder i kraft 1. januar 2019.

For både Akademikerne og LC/CO10 er det helt centralt, at professionshøjskoler, Erhvervsakademier, gymnasier og erhvervsgymnasier m.m. med den nye

aftale faktisk har mulighed for lokalt at aftale løn og øvrige vilkår med den enkelte leder, som afspejler kvalifikationer og ansvar, uden at der fra centralt hold sker unødigt begrænsning af de lokale frihedsgrader. Der er derfor i aftalen en hensigtserklæring herom, ligesom parterne har aftalt at evaluere aftalernes implementering og anvendelse i OK-perioden.

Ydermere har parterne aftalt, at der i perioden skal gennemføres en analyse af chefområdet på universiteterne med henblik på en modernisering af løn- og ansættelsesvilkår her.

UDVIDELSE AF RAMMEAFTALE OM KONTRAKTANSÆTTELSE AF CHEFER

Parterne har aftalt, at dækningsområdet for rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten ændres, således at aftalen fremover dækker alle chefer i administrative stillinger i staten (undtagen selvejersområdet, dog omfattes institutionen Madkulturen). Følgende statsinstitutioner undtages dog; institutioner indenfor undervisning, uddannelse og forskning, Kriminalforsorgen, visse stillinger indenfor kirken og forsvaret, samt under Domstolsstyrelsen.

AFTALE OM CHEFLØN OG OPSKRIVNING AF CHEFLØNSPULJEMIDLER TIL DOMMERE M.FL.

Parterne har aftalt, at cheflønspuljen ophæves på statsinstitutioner og i folkekirken. Cheflønsaftalens forhandlingssystem bevares på områderne. Følgende institutioner er undtaget fra ophævelsen af puljer: statsinstitutioner indenfor undervisning, uddannelse og forskning, samt Domstolsstyrelsen for så vidt angår stillinger som dommer og øvrige judicielle stillinger. Der er aftalt en opskrivning af cheflønspuljemidler for dommere m.fl. på 13,6 mio. over 3 år.

Puljestyringen ophæves endvidere for institutioner omfattet af de to nye chefta-ler på uddannelses- og forskningsinstitutioner. Merudgifter til lønforbedringer

afholdes herefter uden puljebegrænsninger, også for chefer der ikke er ansat efter de nye aftaler.

PLUSTID

Finansministeriet fremsatte en række krav til forenkling og fleksibilitet, herunder krav om mulighed for at kunne øge arbejdstiden op til 48 timer ved aftale med medarbejderen. Den sidste del af kravet blev afvist. Parternes enes dog om, at kravet om såkaldte iværksættelsesaftale udgår af overenskomsterne, således at der nu kan indgås aftale direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om plustid uden accept af TR (op til 42 timer som hidtil).

GEOGRAFISKE UDFLYTNINGER

FORBEDRINGER AF VILKÅR VED GEOGRAFISK FLYTNING

Siden OK15 har der på det statslige område været to runder af geografiske flytninger af ansatte. Regeringens Bedre Balance I og II. De geografiske flytninger har haft stor indvirkning på mange akademiske medlemmers arbejdsliv. Akademikerne og CFU gik derfor til forhandlingerne med henblik på at forbedre de berørte medarbejders rettigheder og vilkår, uagtet om medarbejderen flytter med arbejdspladsen, siger nej tak til tilbuddet eller om medarbejderen vælger at pendle til arbejdspladsens nye placering. Specifikt blev der stillet krav om forbedrede vilkår vedr. ansættelsessted, flyttegodtgørelse samt vilkår ved flytning af ansættelsessted.

Det viste sig ikke muligt at få imødekommet kravet om, at statens medarbejdere ansættes med ét ansættelsessted, som ved ændringer i den geografiske placering giver sig udslag i en væsentlig stillingsændring. Arbejdsgiverne var dog imødekommende over for at se på medarbejdernes vilkår og fastholdelsesmuligheder i forbindelse med geografisk flytning.

Parterne blev enige om i perioden at udarbejde en fælles vejledning om statslige arbejdsgiveres mulige tiltag for berørte medarbejdere i forbindelse med en geografisk flytning af en arbejdsplads. Således vil gode eksempler på tiltag (fx fleksibilitetspakker, fastholdelsesmuligheder, pendlerpakker m.v.) for flytningsramte medarbejdere være mere synlige, enkle at tilgå og orientere sig i for såvel leder som medarbejder.

FLYTTEGODTGØRELSE

Herudover blev parterne også enige om, at reglerne om flyttegodtgørelse tilpasses nutidige behov fx i forbindelse med en geografisk flytning af en arbejdsplads. Således afskaffes satsen for enlige, så der kun er én stats for supplerende flyttegodtgørelse, og Ph.d.-studerende får også ret til flyttegodtgørelse. Fremadrettet udbetales der en éngangsgodtgørelse svarende til 100 pct. af det fastsatte årlige boligbidrag, når medarbejderen fraflytter en tjenestebolig ved dispensation grundet helbredsmæssige forhold.

ÆNDRINGER I AFTALE OM TILLIDSREPRÆSENTANTER I STATEN M.V.

Tillidsrepræsentanter er afgørende for et velfungerende lokalt samarbejde og ikke mindst i perioder med omstillinger og forandringer. I forbindelse med udflytningen af statslige arbejdspladser har det imidlertid kunne konstateres, at TR-aftalen ikke understøttede mulighederne for, at der på alle lokaliteter tidligt og smidigt er en tillidsrepræsentant, og parterne er derfor blevet enige om at styrke TR-aftalen på dette område. Det betyder, at der ved geografisk flytning af en institution, og hvor dele af institutionen flytter før andre dele, kan vælges en midlertidig tillidsrepræsentant, hvis der ikke allerede er en tillidsrepræsentant. Hvervet bortfalder når hele institutionen er endelig flyttet, eller hvis der på en af institutionerne er mere end én tillidsrepræsentant. Endvidere kan der på nyetablerede institutioner og på institutioner, der flytter geografisk, vælges end tillidsrepræsentant med

kortere anciennitet end 9 måneder, hvis ingen kandidater opfylder anciennitetskravet.

Endelig er det aftalt, at selv om elever og lærlinge ikke er valgbare, så kan det aftales, at en valgt tillidsrepræsentant, som påbegynder en uddannelse som elev/lærling, fortsætter med hvervet.

GRUPPELIVSORDNING NR. 85034

Gruppelivsordning nr. 85034 omfatter tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken m.v.

Parterne har aftalt, at gruppelivsordningen ændres, således at forsikringssummen ved død forhøjes fra 370.000 kr. til 425.000 kr., og at forsikringssummen ved kritisk sygdom forhøjes fra 100.000 kr. til 150.000 kr. Samtidig bortfalder kravet om, at timelønnede skal have mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse for at være omfattet af ordningen.

Ovennævnte forbedringer finansieres af bonusmidler.

ÆNDRING AF AFTALE OM TJENESTEFRIHED AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Parterne har aftalt, at aftale af 12. juni 2007 om tjenestefrihed af familiemæssige årsager ændres, således at en ansat har ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med et hjemmeværende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.

Der er således tale om, at frihed i forbindelse med børns hospitalsindlæggelse ikke kun gælder i forhold til egne børn, men også andre hjemmeboende børn, herunder også stedbørn m.v. Retten til fravær udvides samtidig til at omfatte

situationer, hvor barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulans behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.

Parterne har endvidere aftalt, at en ansat, der efter §118 i lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet, fordi vedkommende har en betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uheldbredelig, lidelse, har ret til fravær. Der ydes ikke løn i perioden under fraværet, og perioden medregnes ikke i løn- og pensionsancienniteten.

Ændringen træder i kraft 1. oktober 2018.

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. Dermed er ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder den samme dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidighedsferie, hvormed ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyansatte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

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.

Parterne er enige om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde den nye aftale med tilhørende vejledning. Arbejdsgruppens arbejde tilstræbes at være tilendebragt ultimo 2018.

FORENKLING AF FUNKTIONSAFTALEN

Funktionsaftalen beskriver de regler, som gælder om aflønning m.v. i forbindelse med en medarbejders midlertidige funktion i en højere stilling. Reglerne indeholdt en række komplicerede opgørelsesregler. Parterne har derfor aftalt, at disse regler om fx fradrag ved sygdom og afvikling af ferie/særlige feriedage udgår mod, at karenperioden forlænges fra 15 dage til 30 dage. Det er fortsat muligt lokalt at afvige hele regelsættet ved lokal aftale.

JUBILÆUMSGRATIALE

Henset til en stigende grad af mobilitet mellem de offentlige sektorer, samt på tværs mellem det offentlige og private arbejdsmarked er anciennitetsberegninger for den enkeltes statslige tjeneste blevet mere kompleks. Parterne er derfor enige om i OK-perioden at afdække modeller for forenkling af opgørelser af jubilæumsanciennitet. Det er forudsat, at det ikke må medføre besparelser i de samlede udbetalinger af gratialer i staten.

RET TIL FRIHED TIL AT SØGE AKASSE 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-kassen".

OVERENSKOMSTDÆKNING AF TIME-LØNNEN UNDERVISNING

Akademikerne har siden 2001 stillet krav om overenskomstdækning af timelærerne på universiteter og andre videregående uddannelsesinstitutioner, der indtil nu har været aflønnet i henhold til Finansministeriets ensidigt fastsatte cirkulære om timelønnen undervisning. Kravet er blevet afvist hver gang.

Ved OK18 blev Akademikerne enige med det øvrige CFU om at stille det som et samlet CFU-krav. Finansministeriet har nu imødekommet kravet delvist med en aftale om, at timelønscirkulæret i løbet af overenskomstperioden omarbejdes til en eller flere deciderede overenskomster. Det er forudsat, at ændringen er udgiftsneutral, hvilket betyder, at timelærerne ikke i første omgang vil opleve nogen lønfremgang ved at blive overenskomstdækkede. Ikke desto mindre er der tale om et vigtigt skridt, idet det er det største udækkede område, der hermed forsvinder, og vejen vil endvidere være banet for, at området kan udvikles ved fremtidige overenskomstforhandlinger.

Udover det samlede CFU og Akademikerresultat, beskrevet ovenfor, er der indgået et selvstændigt **AKADEMIKER-RESULTAT AF 28. APRIL 2018 PÅ DET STATSLIGE OMRÅDE**

Der blev således den 28. april 2018 opnået enighed mellem ministeren for offentlig innovation og Akademikerne om fornyelse af overenskomsten for akademikerne i staten (Akademikeroverenskomsten) og af overenskomsterne for gymnasiemagistre og for læger for en periode af 3 år fra 1. april 2018.

I optakten til forhandlingerne og under forhandlingerne har finansministeriet haft et højt prioriteret krav om, at en større andel af løndannelsen skal foregå lokal for akademikergrupperne, ligesom ministeriet ønskede, at lønforhandlingerne i endnu højere grad blev individualiseret. Det blev imidlertid udfordringen af real-lønssikring, som gjorde, at parterne ikke kunne enes om en ændring af lønsystemet. Derfor er der ingen ændringer hverken i måden løndannelsen findes sted eller i, hvem der forhandler.

FORHØJELSE AF DE FØRSTE LØNTRIN

I fremtiden forventes det, at der vil være flere bachelorer på arbejdsmarkedet, hvorfor parterne er blevet enige om, at overenskomsterne skal understøtte fremtidens arbejdsmarked, og gøre det mere attraktivt for bachelorer at være i beskæftigelse. På den baggrund er der opnået enighed om at ændre basistrinforløbet. Det indebærer, at basistrin 1 hæves med ca. 15.000 kr. (grundbeløb) årligt, og at basistrin 2 hæves med ca. 20.000 kr. (grundbeløb) årligt, samtidig med at de øvrige basistrin er uændrede. Dette er et betydeligt løft for de første løntrin, hvilket også ses i tabellen neden for. Her ses, at opgjort i lønniveau fra 1. januar 2018 vil basistrin 1 øges med knap 20.000 kr., og basistrin 2 med godt 25.000 kr., jf. tabellen nedenfor.

	Grundbeløb 31.02.2012	Løn uden pension	Løn med pen- sion
Trin 1 - før	245.399	259.559	303.944
Trin 1 - Efter	261.000	276.060	323.266
Trin 2 - før	251.119	265.609	311.028
Trin 2 - efter	272.000	287.695	336.891

Ændringen træder i kraft 1. oktober 2018.

NY STILLINGSKATEGORI I AKADEMIKEROVERENSKOMSTEN FOR CHEFKONSULENTER MED PERSONALELEDELSE

Parterne er enige om, at der indføres en ny stillingskategori i akademikeroverenskomsten for chefkonsulenter med personaleledelse fx teamledere eller lignende under lønramme 37/løngruppe 1 i rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten. Intentionen med den nye stillingskategori er i højere grad at synliggøre de allerede eksisterende karriereveje for de akademiske medarbejdere i staten og chefliggøre chefkonsulenter med ledelse. Alle chefkonsulenter med ledelse får derfor en basisløn på 515.000 kr. samt en fratrædelsespakke, hvor uansøgt afsked, der ikke skyldes medarbejderen, udløser 2-6 måneders godtgørelse. Der er endvidere mulighed for at aftale forlænget opsigelsesvarsel.

Som konsekvens heraf benævnes chefkonsulenter fremover som seniorkonsulent, når der ikke er direkte personaleansvar i stillingen.

Parterne er endvidere enige om, at overenskomststillinger i lønramme 35 og 36 fremover ikke skal klassificeres ved aftale med den relevante akademikerorganisation, ligesom oprykning til special- og chefkonsulent samt indplacering i nye stillinger kan besluttes lokalt af ledelsen. Endelig er det aftalt, at indplacering i løninterval samt aftaler om tillæg indgås direkte mellem ledelsen og medarbejderen uden godkendelse fra den forhandlingsberettigede organisation, dog kan medarbejderen delegere til TR efter vanlig praksis.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at evaluere anvendelsen af den nye stillingskategori.

Ændringen træder i kraft 1. oktober 2018 for nuværende og fremtidige ansatte.

MOBILITET OG KOMPETENCEUDVIKLING

Det er i både medarbejdernes og samfundets interesse at fremme et offentligt arbejdsmarked, hvor arbejdskraften bevæger sig hen, hvor der er brug for den, samt at der sker en udveksling af viden på tværs af arbejdspladser. Derfor er parterne blevet enige om etablering af et projekt om mobilitet og kompetenceudvikling via rotationsstillinger.

Der udformes i overenskomstperioden en rotationsordning med oprettelse af tre sammenhængende rotationsstillinger af hvert ét års varighed. I alt et treårigt tidsbegrænset forløb, som søges aktivt og afsluttes efter de tre år.

Medarbejderen ansættes i staten og vil igennem den treårige periode rotere til i alt tre forskellige arbejdspladser i samme regionale nærområde. Undervejs vil der blive faciliteret videndeling imellem de involverede medarbejdere og arbejdspladserne i sammenhængsprojektet. Projektet vil så vidt muligt både have relevans for hhv. generalister og specialister.

Rotationsstillingerne skal ses som en mulighed for praksisnær udvikling af kompetencer for erfarne medarbejdere og som en karrierestilling for nyuddannede.

Parterne opstarter projektet umiddelbart efter indgåelse af overenskomsten med henblik på at få konkretiseret og uddybet projektet.

UDVIDELSE AF AKADEMIKEROVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE

Ved faglig voldgift af 19. september 2017 blev det afgjort, at akademikeroverenskomsten ikke fandt anvendelse på

selvejeområdet, hvor dette ikke var specifikt aftalt. Dermed mistede adskillige tusinde administrativt ansatte akademikere deres overenskomstdækning.

Ud over de principielle problemer hermed så skabte det også en uoverskuelig situation på en række uddannelsesinstitutioner, hvor underviserne fortsat var overenskomstdækkede, mens teknisk og administrativt personale var ansat på individuelle kontrakter.

Akademikerne har stillet krav om, at hele selvejeområdet skal overenskomstdækkes igen. Finansministeriet har ikke været klar til ved OK18 at indgå en komplet aftale for hele selvejeområdet, Parterne er dog enige om at overenskomstdække teknisk og administrativt personale på alle de institutioner under Undervisningsministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet, som havde mistet overenskomstdækningen med kendelsen af 19. september 2017. Denne gruppe udgør langt størstedelen af de ansatte på selvejeområdet, og der er således tale om en løsning af store dele af problemet.

DRØFTELSE AF GRÆNSEDRAGNING EFTER BILAG A

Parterne har en fælles forståelse af, at grænsedragningen i overenskomstens bilag A, som anviser hvilke organisationers forhandlingsret som de respektive uddannelser er grænsedraget til, skal være enkle og forståelige i praksis. Udviklingen i udbuddet af uddannelser over de seneste 5-10 år har imidlertid gjort, at nogle af grænsedragningerne i uddannelsesbilaget ikke fremstår så tydeligt, som da de oprindeligt blev formuleret. Parterne er derfor enige om at gennemgå bilag A med henblik på, om der kan laves formulermæssige ændringer, der gør det lettere læseligt for medlemmerne og de lokale arbejdsgivere.

FRIHED TIL NYUDDANNEDE

Per 1. september 2020 overgår Danmark til en ny ferielov, hvormed ferie fremover

skal afvikles løbende i det år, hvor den bliver optjent. Dermed vil fremtidige generationer af dimittender ikke opleve problemerne ved at skulle optjene ferie det første år på arbejdsmarkedet. Den løsning ligger imidlertid fortsat mere end to år ude i fremtiden, og parterne har derfor aftalt, at nyuddannede kandidater, der får ansættelse inden den nye ferielov træder i kraft, får lov til at afholde fem fridage med løn i løbet af deres første ansættelsesår. Ordningen er midlertidig og bortfalder, når den nye ferielov er trådt i kraft.

UDENLANDSK AKKREDITEREDE UDDANNELSER

I de senere år har flere danske uddannelsesinstitutioner udbudt uddannelser, der ikke er akkrediterede i Danmark. Det vil sige, at man udbyder betalingsuddannelser, der er tilrettelagt og gennemført i Danmark, men som fører til en grad, fx BA eller MA, fra et fx engelsk, amerikansk eller kinesisk universitet.

Denne model udfordrer strukturen for akademikeroverenskomsterne, hvor det er forudsat, at løn- og ansættelsesvilkår følger det uddannelsesniveau, som man er ansat til at undervise på. Det vil sige, at hvis man er gymnasielærer, så følger der et sæt vilkår og tillægsniveauer med, som er anderledes, hvis man er professionshøjskolelærer, og igen anderledes, hvis man er universitetsforsker. Overenskomsten følger således det danske uddannelsessystem, og har ikke taget højde for, at man kan være ansat på en udenlandsk uddannelse på en dansk institution. Derfor har underviserne på de pågældende uddannelser hidtil ikke haft ret til hverken tillæg eller øvrige vilkår, som de øvrige undervisere har.

Med aftalen forpligter parterne sig på i perioden at diskutere de overenskomstmæssige udfordringer ved, at der udbydes udenlandske uddannelser på danske institutioner, men nok så vigtigt sikres det allerede nu, at undervisere på de udenlandske uddannelser har ret til samme

vilkår som deres kolleger på de danske uddannelser på samme institutioner. Dermed sikrer akademikerorganisationerne, at der ikke opstår et lavtlønsområde på de danske uddannelsesinstitutioner, som kan underbyde de traditionelle uddannelser og dermed føre til en generel forringelse af løn- og ansættelsesvilkårene for undervisere.

OMKLASSIFICERING PÅ UC SYD

Parterne er enige om, at rektorstillingen på UC Syd fremover indplaceres på basisløntrin 2 i henhold til protokollat om rektorstillinger ved professionshøjskolerne. UC Syd var af historiske årsager den eneste professionshøjskole, som hidtil har haft sin rektorstilling indplaceret på et lavere basisløntrin. Akademikerne stillede krav om at ændre stillingens indplacering, da der ikke længere var nogle reel begrundelse for den lavere indplacering, og Finansministeriet var enig heri.

DEN DANSKE SCENEKUNSTSKOLE

Parterne er enige om at optage forhandlinger om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole. Scenekunstscole udbyder fremover bachelor- og kandidatuddannelser og skal derfor akkrediteres på lige fod med øvrige typer af uddannelsesinstitutioner, der udbyder uddannelser på disse niveauer. Derfor har Akademikerne stillet krav om, at der skal indgås en aftale om løn- og ansættelsesvilkår for de akademiske undervisere på Scenekunstscole, som svarer til dem, der gælder for øvrige institutioner, der udbyder uddannelser på samme niveau.

Da der endnu ikke foreligger en færdig stillingsstruktur for Scenekunstscole har Akademikerne og Finansministeriet aftalt, at der skal indgås en aftale i løbet af overenskomstperioden, når stillingsstrukturen er færdig, og at de aftalte løn- og ansættelsesvilkår skal have virkning fra stillingsstrukturens ikrafttrædelsestidspunkt.

Der har imidlertid endnu ikke kunnet opnås enighed om, at de ikke-akademiske undervisere på Scenekunsthøjskolen skulle omfattes af akademikeroverenskomsten. Dette spørgsmål vil Akademikerne derfor fortsat forfølge for at forhindre, at der opstår for store lønforskelle mellem akademiske og ikke-akademiske undervisere på Scenekunsthøjskolen.

HARMONISERING AF BARSELSRET- TIGHEDER FOR TIDSBEGRÆNSET AN- SATTE PÅ STILLINGSSTRUKTUROM- RÅDERNE

Postdocs på universiteterne har længe haft ret til at få deres midlertidige ansættelse forlænget ved fravær pga. barsel eller adoptionsorlov. På det øvrige forskningsområde har en sådan ret imidlertid ikke eksisteret. Derfor har postdocs på fx arkitektskoler eller sektorforskningsinstitutioner kunnet risikere, at fravær pga. barsel eller adoption har forhindret dem i at kunne færdiggøre deres – ofte eksternt finansierede – projekter inden for deres ansættelse. De har derfor enten måtte arbejde gratis eller opgive projektet.

Akademikerne rejste ved OK18 krav om, at den beskyttelse, der gælder på universitetsområdet, udstrækkes til det øvrige forskningsområde, hvilket det lykkedes at komme igennem med. Postdocs på arkitekt-, design og konservatorskoler, sektorforskningsinstitutioner, GEUS samt arkiver, biblioteker og museer m.v. får fremover krav på forlængelse af deres midlertidige ansættelse ved barsel eller adoption. Der er tale om et emne, som Akademikerne har arbejdet for ved de sidste mange overenskomstforhandlinger. Det er centralt for både den enkeltes perspektiv og generelt for at sikre attraktive karriereveje for forskere, at barsel eller adoption ikke kan komme en ung forsker til skade.

PENSION TIL PH.D.-STIPENDIATER

Siden 2005 har vilkårene for ph.d.-stipendiater på universiteterne været uændrede. Indtil da var der en fælles

forståelse mellem Akademikerne og Finansministeriet om, at ph.d.-stipendiater skulle sidestilles med øvrige nyuddannede, og derfor på sigt løftes op på samme lønniveau som disse. Dette projekt har imidlertid ligget stille i de 13 år, der er gået, selvom Akademikerne ved hver overenskomstforhandling har rejst kravet.

En central forskel på vilkårene har været, at ph.d.-stipendiater i modsætning til alle andre ansatte, udelukkende har fået beregnet pension af 85 pct. af basislønnen. Dette har været særligt problematisk, da det netop er de penge, der indbetales til pension i starten af en karriere, der gør størst forskel for, hvilken levestandard man kan opretholde i pensionisttilværelsen.

Ved OK18 er det endelig lykkedes at opnå enighed om, at ph.d.-stipendiater fremover skal have beregnet den fulde pension af basislønnen.

Dette vil få virkning fra 1. oktober 2018, både for nuværende og fremtidige ansatte.

FLYTTEGODTGØRELSE

Parterne er enige om, at ph.d.-studerende fremover også har ret til flyttegodtgørelse.

Ændringen træder i kraft 1. oktober 2018.

EKSTERNE LEKTORER VED UNIVERSITETER M.FL. UNDER MINISTERIET FOR FORSKNING, INNOVATION OG VIDEREGÅENDE UDDANNELSER (UD- DANNELSESMINISTERIET)

Parterne er enige om at ophæve ekstern lektor aftalens §4, stk. 2, også kendt som 100-timersreglen. Reglen betød, at selvom en ekstern lektor havde færre end 100 arbejdstimer (svarende til ca. 29 undervisningstimer med forberedelse) i løbet af et undervisningsår, så skulle den pågældende have løn for mindst 100 timer.

Finansministeriet har rejst kravet om, at reglen fjernes fordi den har været stærkt kritiseret af Rigsrevisionen.

ØVRIGE OVERENSKOMSTOMRÅDER

OVERENSKOMST FOR SPECIALLÆGER I STATEN

Parterne er enige om at foretage en redaktionel gennemgang af overenskomsten i perioden med henblik på forenkling af det nuværende regelsæt. Parterne er desuden enige om, at overenskomstens § 17., stk. 1, vedrørende opslagsregler ved vikariater ophæves.

PRÆSTEFORENINGENS FORHANDLINGER MED KIRKEMINISTERIET

Parterne har aftalt, at man i den kommende overenskomstperiode skal udvikles karriereveje for præster, hvori der ligeledes er fokus på udvikling af løndannelsen for præster. Det skal i projektet undersøges, hvilke udviklingsmuligheder der skal bidrage til at understøtte dette, således at folkekirkens rolle i samfundet tydeliggøres og den fortsat forbliver relevant, hvormed folkekirken fortsat kan tiltrække, fastholde og udvikle talenter. Det skal undersøges, om der er kompetencer og færdigheder, der skal opkvalificeres.

PENSIONSORDNING FOR ANSATTE PÅ IDA'S FORHANDLINGSOMRÅDE

Der er indgået aftale om, at de medarbejdere, der hører under IDA's forhandlingsområde, og som ansættes 1. oktober 2018 eller senere får indbetalt deres pensionsbidrag til Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse (DIP). Ændringen får ikke umiddelbart betydning for personer, der er ansat før 1. oktober 2018.

FORHANDLING AF DE AF MODERNISERINGSSTYRELSENS DELEGEREDE OMRÅDER – FÆLLESOVERENSKOMSTEN

DYRLÆGER VED EKSPORTSLAGTERIER

Parterne er blevet enige om at indsætte en hensigtserklæring i arbejdstidsbestemmelsen for dyrlæger ved eksportslagterierne om, at det tilstræbes, at de ansatte kender deres arbejdstid to uger i forvejen. Derudover er det for deltidsansatte specificeret, at eventuelle ugentlige fridage skal fremgå af ansættelsesbrevet, samt at deltidsansatte har pligt til at påtage sig overarbejde ligesom fuldtidsansatte, men at der individuelt kan aftales friholdelse herfra.

HOD'S FORHANDLINGER MED FORSVARETS PERSONALESTYRELSE

Parterne er enige om, at der etableres et nyt ansættelsesgrundlag for løjtnanter.

Herudover er parterne enige om, at alle officerer i Forsvaret, Beredskabsstyrelsen og Hjemmeværnet overgår til årsnorm, således at arbejdstiden og merarbejdet opgøres en gang årligt. Endvidere så ændres overenskomstansatte officerers rådighedstillæg til et fleksibilitetstillæg, som dækker en generel rådigheds- og beredskabsforpligtelse. Tillægget omfatter ikke honorering af merarbejde. Honorering af merarbejde udgår desuden af beredskabsofficerers redningsberedskabstillæg og kommunikations- og rekrutteringsrådgiveres fleksibilitets- og rådighedstillæg.

Endelig hæves tjenestemandsansattes officerstillæg med 15 pct.

Parterne er enige om i perioden at drøfte ændringer til par 7 om funktionstillæg til ansatte med specialoperationsstyrkeuddannelse, såfremt der findes behov herfor foranlediget af ændringer i andre aftalegrundlag. Der er endvidere enighed om et analyseprojekt sammen med CS og HKKF, hvor der bl.a. ses på honoreringen for deltagelse i internationale og nationale operationer med særligt fokus på INTOPS.

DOKS' FORHANDLINGER MED KIRKEMINISTERIET

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FORHANDLINGSFÆLLESKABET OG KL AF 28. APRIL 2018

OVERENSKOMSTPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2018.

SAMLET ØKONOMISK RAMME

Der henvises til side 3 OG 4, hvor der er en oversigt over den samlede økonomi på det kommunale område.

ØKONOMI

Det kommunale forlig indebærer en betydelig reallønsfremgang. Derved får de kommunalt ansatte glæde af det opsving som dansk økonomi aktuelt er inde i. Med forliget skønnes, at en reallønsfremgang på 1,8 pct. gennem overenskomstperioden.

Der er i forliget enighed om, at alle kommunalt ansattes løn skal stige mindst med 6,8 pct., hvilket svarer til at de kommunalt ansatte akademikere i gennemsnit vil have fået en lønforhøjelse på 3.500 kr. om måneden ved overenskomstperiodens udgang.

Forliget indebærer også, at der er enighed om, at den kommunale lønudvikling fremadrettet skal følge den private lønudvikling. Dermed er der opnået enighed om, at man vender tilbage til den oprindelige reguleringsordning, hvor der blev udmøntet symmetrisk, hvad enten det er den private lønudvikling, som overstiger den offentlige lønudvikling eller omvendt.

Dermed er der gjort op med privatlønsværet og suspenderinger, som var en væsentlig forringelse fra overenskomstresultatet fra 2015. En forringelse, der fremadrettet i realiteten ville have betydet, at den offentlige lønudvikling ville halte efter den offentlige lønudvikling.

Allerede den 1. april 2018 udmøntes første generelle, hvilket så sker med tilbagevirkende kraft, når overenskomsten er på

plads. Derudover udmøntes der den 1. oktober 2018, den 1. oktober 2019, den 1. januar 2020, den 1. april 2020 samt den 1. oktober 2020.

Reguleringsordningen udmønter den 1. oktober 2018, 1. oktober 2019 og 1. oktober 2020.

SPISEPAUSE

Optakten op til overenskomstforhandlingerne var en udmelding fra den statslige arbejdsgiver, Finansministeriet, om at den arbejdsgiverbetalte spisepause, hvor man står til rådighed, ikke er en rettighed efter overenskomsten, men kan betragtes som en kutyme, der kan opsiges af arbejdsgiver på arbejdspladserne. Spisepausen udgør en værdi af 7,25 pct. og en opsigelse vil betyde en forlængelse af arbejdsugen på 2½ time uden lønkompenstation for medarbejderen. Det var ikke muligt at nå til enighed med arbejdsgiversiden inden forhandlingerne gik i gang, om at spisepausen er en ret efter overenskomsten. Sikring af spisepausen blev derfor et hovedkrav fra Akademikernes side.

Kravet blev rejst på alle tre offentlige områder via CFU i staten og Forhandlingsfællesskabet i kommuner og regioner. Årsagen var en bekymring om, at usikkerheden fra det statslige område ligeledes skulle opstå i kommuner og regioner.

Under forhandlingerne viste det sig rigtig vanskeligt at få en aftale om sikring af spisepausen. Først i den allersidste fase i Forligsinstitutionen lykkedes det, at få landet en samlet aftale, hvori indgår en overenskomstsikret ret til spisepause, hvor medarbejderen står til rådighed. Usikkerheden om retten til spisepause for akademikere er hermed væk. LO og FTF-grupperne valgte i kommuner og regioner ikke sammen sikring af spisepausen som en overenskomstret.

MED, TR OG AKUT

Med henblik på at afsøge mulighederne for, at de centrale parter i højere grad kan understøtte det lokale MED-samarbejde med rådgivning og vejledning, er parterne er enige om at fortsætte drøftelserne om udvikling af den fælles partsrådgivning.

Parterne er endvidere enige om at fortsætte arbejdet med udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation. Dette sker bl.a. med igangsætning af et Unikt-ID-pilotprojekt, der skal sikre, at der kan ske udveksling af oplysninger med entydig identifikation, uden at der sker udveksling af CPR-numre. Datatilsynet inddrages i arbejdet, når det skønnes nødvendigt. Endvidere fortsættes dialogen om betydningen af den nye persondataforordning i forhold til udveksling af oplysninger mellem arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter i forhold til de bestemmelser i overenskomster og aftaler, der indebærer, at der lokalt udveksles data. Formålet er bl.a. at drøfte, hvordan tillidsrepræsentanten fortsat kan anvende persondata, hvor det er relevant for tillidsrepræsentantens opgaver.

Endelig er der enighed om, at AKUT-bidraget og lokal AKUT reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

SENIOR

Forhandlingsfællesskabet stillede krav om at forbedre seniorvilkår ved OK18, mens man fra både KL og RTLNs side ønskede at indeksere tidspunktet for, hvornår seniorrettigheder træder i kraft, således at man fremadrettet følger pensionsalderen minus 5 år. Det var således ikke muligt at nå til enighed om vilkårsændringer. Parternes enes om på seniorområdet i fællesskab at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag ud fra en fælles målsætning om at fastholde seniorer på

arbejdsmarkedet samt understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne.

Resultaterne skal bl.a. medvirke til at vurdere, om indsatser og ressourcer på området anvendes hensigtsmæssigt i forhold til målsætningen. Seniorområdet drøftes igen ved OK21.

FERIE

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i kommuner og regioner, der træder i kraft den 1. september 2020. Dermed er ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på denne dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidighedsferie, hvormed ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyansatte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

Parterne er desuden enige om at indføre en ny mulighed for, at arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie).

Den nye ferieaftale med samtidighedsferie gælder 1.-5. ferieuge.

6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale. I denne aftale reguleres også den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv., som ligger ud over ferielovens niveau.

RAMMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE

Parterne har indgået aftale om ændring af rammeaftalen om åremålsansættelser. Ændringen betyder, at ved nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. august 2018 eller senere, optjenes ret til fratrædelsesbeløb svarende til 1 måneds

løn for hvert fulde års åremålsansættelse. Ændringen betyder endvidere, at der ikke kan udbetales fratrædelsesbeløb ved forlængelse, når den åremålsansatte bliver forlænget på åremålsvilkår i samme stilling. Ændringen gælder for forlængelser, hvor aftalen om forlængelse er indgået den 1. august 2018 eller senere.

Krav om ændring af åremålsaftalen var stillet af KL. Motivationen bag kravet har været at undgå, at der fremadrettet igen opstår kritik i medierne af fratrædelsesbeløbs størrelse, samt af at ledere modtager fratrædelsesbeløb og samtidig fortsætter i stillingen.

SORGORLOV

Der er enighed om, at retten til sorgorlov i medfør af aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides således, at det fremover er hver af forældrene, og ikke kun moderen, der har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. For adoptanter udvides retten til sorgorlov til at omfatte begge adoptanter. Ændringerne har virkning pr. 1. april 2019.

OMSORGS-DAGE FOR PLEJEFORÆLDRE

Der er enighed om, at retten til omsorgsdage i medfør af aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides til også at omfatte plejeforældre. Det er en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Ændringen har virkning pr. 1. april 2019.

RET TIL FRAVÆR MED LØN VED FERTILITETSBEHANDLING

Der er enighed om, at retten til fravær med løn ved fertilitetsbehandling i medfør af aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides til at omfatte alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Ændringen har virkning pr. 1. april 2019.

AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter (AUA). Aftalen danner bl.a. grundlag for, at der i perioden kan gennemføres partsfælles udviklingsprojekter, herunder udvikling af personalepolitik og overenskomster og aftaler, ligesom det partsfælles site "Viden på Tværs" videreføres.

AKADEMIKER-RESULTATET AF 4. MAJ 2018 FOR TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE PÅ DET KOMMUNALE OMRÅDE

Der blev den 4. maj 2018 indgået forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster for akademikere ansat i kommuner pr. 1. april 2018. Herudover har Akademikerne tiltrådt forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 28. april 2018, der således også finder anvendelse på Akademikernes overenskomstområde.

GRUNDLØNSFORHØJELSER

Da der eksisterer et politisk ønske om, at flere bachelorer skal direkte ud på arbejdsmarkedet uden en kandidatoverbygning, har det været centralt for Akademikerne ved OK18 at sikre lønniveauerne for bachelorer, så der ikke opstår et akademiske lavtlønsarbejdsmarked. Ved OK18 er det lykkedes at forhøje bachelorlønnen i både stat, regioner og kommuner til et ensartet niveau.

RÅDIGHEDSTILLÆG

KL har givet udtryk for, at udbredelsen og anvendelse af rådighedsforpligtelsen og rådighedstillægget i kommunerne giver anledning til en række spørgsmål og uenigheder på de lokale arbejdspladser. Parterne vil gennemføre et projekt om en fælles evaluering af lønstruktur og arbejdstidsregler for administrativt personale i overenskomstperioden. I forhold til rådighedstillægget har parterne ydermere aftalt en fastfrysning, så det ikke reguleres efter den 1. april 2018 og resten af overenskomstperioden. Dette indgår som en del af den samlede løsning på det kommunale AC-område.

PENSIONSFORBEDRINGER

Parterne er enige om at forhøje pensionsprocenten for kommunalt ansatte akademikere fra 18,30 til 18,63 med virkning fra 1. april 2019. Det enkelte medlem kan vælge i stedet at få den forøgede pensionsats udbetalt som løn.

LOKAL LØNDANNELSE

I de sidste overenskomstperioder har parterne som en forsøgsordning givet de lokale ledelser og tillidsrepræsentanter mulighed for at aftale andre forhandlingsregler for de lokale lønforhandlinger, end dem, der fremgår af overenskomstens §9. Parterne er enige om, at det er en gevinst for de lokale arbejdspladser, at man kan indrette forhandlingssystemet, så det passer til de lokale forhold. Derfor har parterne aftalt, at denne mulighed gøres permanent. Forhandlingsregler i §9 gælder stadig alle de steder, hvor de lokale parter ikke måtte blive enige om andet.

PLUSTID

Forsøgsordningen med adgang til, at der mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan indgås individuel aftale om en arbejdstid, der er højere end 37 timer per uge (dog højst 42 timer per uge) gøres permanent. Ordningen er ikke blevet anvendt meget i kommunerne og Akademikerne kan derfor konstatere, at plustidsordningerne ikke har ført til nogen mærkbar forhøjelse af arbejdstiden generelt. Imidlertid har der været tilfredshed med ordningen de steder, hvor den har været i anvendelse, og der er derfor ingen grund til ikke at skrive den permanent ind i overenskomsten.

UDVIKLINGSPROJEKTER

Parterne har aftalt en række udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- Periodeprojekt om lønstruktur og arbejdstidsregler for akademisk personale
- Mobilitet og Kompetenceudvikling via rotationsstillinger
- Projekt om beskæftigelsesfremme for dimittender i kommuner
- Talent- og karriereudviklingsprogram for seniorer.

ØVRIGE OVERENSKOMSTOMRÅDER

PENSIONSORDNING FOR ANSATTE PÅ IDA'S FORHANDLINGSOMRÅDE

Der er indgået aftale om, at de medarbejdere, der hører under IDA's forhandlingsområde, og som ansættes 1. oktober 2018 eller senere får indbetalt deres pensionsbidrag til Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse (DIP). Ændringen får ikke umiddelbart betydning for personer, der er ansat før 1. oktober 2018.

PSYKOLOGER

Parterne er enige om at præcisere, at psykologer beskæftiget inden for PPR ved skolevæsnet både kan oppebære tillæg a) og b), jf. protokollat 1, pkt. 4.1.

Parterne er endvidere enige om at drøfte behov og muligheder for etablering af en specialpsykologuddannelse inden for børneområdet i perioden.

FARMACEUTER

Parterne er enige om, at protokollat 1, pkt. 3.1 udgår, da ingen kommunalt ansatte farmaceuter er eller fremover kan blive omfattet af bestemmelsen.

BIBLIOTEKARER

Parterne er enige om visse grundlægsforbedringer for såvel basisstillinger som mellemledere. Derudover er ændringerne på fællesoverenskomsten for så vidt angår reglerne for lokal løndannelse og reglerne om højere individuel arbejdstid også implementeret i aftalen for tjenstemandsansatte bibliotekarer.

Endelig er parterne enige om et udviklingsprojekt med titlen Digitale kompetencer – digitalt lederskab i folkebiblioteket, som sætter fokus på de nye krav og muligheder, som digitaliseringen giver for biblioteksområdet.

ORGANISATIONSAFTALE FOR TANDLÆGER

Parterne er enige om at forhøje pensionsbidraget for måneds- og timelønnede

tandlæger fra 20,27 til 20,74 pct. Samtidig afskaffes karensbestemmelserne.

Parterne er endvidere enige om at fortsætte og videreudvikle periodeprojektet om arbejdstid, ledelsesopgaver og normering i den kommunale tandpleje.

Endelig er parterne enige om at permanentliggøre muligheden for lokale lønforhandlingsregler og muligheden for indgåelse af aftaler om højere individuel arbejdstid på samme vis, som det er gjort for den akademiske fællesoverenskomsts vedkommende.

SANKT ANNÆ GYMNASIUM

Parterne er enige om, at lærerne på Sankt Annæ Gymnasium får ekspliciteret retten til betalt spisepause på linje med øvrige akademikergrupper. Derudover er der enighed om en mindre forhøjelse af pensionsprocenten.

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FORHANDLINGSFÆLLES- SKABET OG RLTN AF 28. APRIL 2018

OVERENSKOMSTPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2018.

SAMLET ØKONOMISK RAMME

Der henvises til side 3 og 4, hvor der er en oversigt over den samlede økonomi på det kommunale område.

ØKONOMI

Ansatte akademikere i regionerne vil også opleve en betydelig reallønsfremgang gennem overenskomstperioden, og får deraf glæde af det opsving, som dansk økonomi aktuelt befinder sig i. Det skønnes, at forliget vil medføre en reallønsfremgang på 1,8 pct. gennem overenskomstperioden.

Med forliget sikres de regionalt ansatte akademikeres en lønstigning på 6,8 pct. Det svarer til at deres månedsløn ved udgangen af overenskomstperioden vil være ca. 3.500 kr. højere end nu.

Der er i forliget også enighed om, at den regionale lønudvikling skal følge den private lønudvikling i fremtiden. Det er i dette lys opnået enighed om, at man vender tilbage til en symmetrisk reguleringsordning, ligesom det var tilfældet før overenskomstresultatet fra 2015. En symmetrisk reguleringsordning indebærer, at 80 pct. af forskellen mellem den offentlige og private lønudvikling udmøntes gennem, reguleringsordningen, hvad enten det er den private lønudvikling som overstiger den offentlige lønudvikling eller omvendt. Dermed er der gjort op med privatlønsværnet, som i realiteten ville indebære, at den offentlige lønudvikling ville halte efter den private lønudvikling.

Allerede den 1. april 2018 skulle der have været udmøntet generelle lønstigning, hvilket så sker med tilbagevirkende kraft, når forliget er indgået. Derudover

udmøntes der den 1. oktober 2018, den 1. oktober 2019, den 1. januar 2020, den 1. april 2020 samt den 1. oktober 2020.

Reguleringsordningen udmønter den 1. oktober 2018, 1. oktober 2019 og 1. oktober 2020.

NYT GRUNDLØB

Parterne er enige om at omlægge grundbeløbsniveauet i overenskomsterne til niveau af 31. marts 2018. Overenskomstmæssige lønninger regnes altid i et grundbeløbsniveau, som er et specifikt tidsmæssigt udgangspunkt, og herefter procentreguleres beløbet så med den i overenskomsten aftalte lønudvikling. Grundbeløbene ændres typisk, når procentreguleringen har nået et niveau på ca. 33 pct., så der ikke bliver for stor forskel mellem grundbeløbene og det faktiske lønniveau i nutidskroner.

Der er tale om en teknisk ændring, som ikke medfører nogen ændringer i det faktiske lønniveau for medlemmerne. Grundbeløbene på det regionale område blev sidst opdateret i 2000.

MED, TR OG AKUT

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation. Dette sker bl.a. med igangsætning af et Unikt-ID-pilotprojekt, der skal sikre, at der kan ske udveksling af oplysninger med entydig identifikation, uden at der sker udveksling af CPR-numre. Datatilsynet inddrages i arbejdet, når det skønnes nødvendigt. Endvidere drøftes betydningen af den nye persondataforordning i forhold til udveksling af oplysninger mellem arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter i forhold til de bestemmelser i overenskomster og aftaler, der indebærer, at der lokalt udveksles data. Formålet er bl.a. at drøfte, hvordan tillidsrepræsentanten fortsat kan anvende persondata, hvor det er relevant for tillidsrepræsentantens opgaver.

Endelig er der enighed om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

OMSORGS-DAGE TIL PLEJEFORÆLDRE

Der er enighed om, at retten til omsorgsdage i medfør af aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides til også at omfatte plejeforældre. Det er en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Ændringen har virkning pr. 1. april 2019

RET TIL FRAVÆR VED FERTILITETS-BEHANDLING

Der er enighed om, at retten til fravær med løn ved fertilitetsbehandling i medfør af aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides til at omfatte alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Ændringen har virkning pr. 1. april 2019.

SORGORLOV

Der er enighed om, at retten til sorgorlov i medfør af aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides således, at det fremover er hver af forældrene, og ikke kun moderen, der har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. For adoptanter udvides retten til sorgorlov til at omfatte begge adoptanter. Ændringerne har virkning pr. 1. april 2019.

ORLOV I FORBINDELSE MED AKUT- PLEJE AF SPÆDBARN

Der er enighed om, at plejeforældre, der akut tager et spædbarn (barn under 1 år) i pleje i medfør af serviceloven, pr. 1. april 2019 har ret til orlov uden løn i op til 1 år.

FERIE

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i kommuner og regioner, der træder i kraft den 1. september 2020. Dermed er ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på denne dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidighedsferie, hvormed ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyansatte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

Parterne er desuden enige om at indføre en ny mulighed for, at arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie).

Den nye ferieaftale med samtidighedsferie gælder 1.-5. ferieuge.

6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale. I denne aftale reguleres også den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv., som ligger ud over ferielovens niveau.

AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER

Parterne er enige om at afsætte midler til udviklingsmæssige aktiviteter. En del af disse midler anvendes på en række projekter som fx "Et godt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser", "Rekruttering af kvalificeret arbejdskraft" samt et projekt om seniorpolitik og seniorpolitiske tiltag.

ET GODT ARBEJDSMILJØ PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER

Parterne er enige om at fortsætte det fælles arbejde med fokus på arbejdsmiljøet i regionerne, hvor arbejdsmiljø og løsning af kerneopgaven tænkes sammen.

For at kunne imødekomme fremtidens nye muligheder og behov, vil der fortsat ske forandringer og tilpasninger i den regionale organisering. Og karakteren af de opgaver, der løses på de regionale arbejdspladser vil påvirke og præge rammerne for medarbejdernes mulighed for at løse deres kerneopgaver.

Det er et fælles anliggende for medarbejdere, ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, TR samt MED- og arbejdsmiljøorganisationen at styrke det gode arbejdsmiljø. Dialog er derfor et vigtigt element, hvis der er udfordringer med arbejdsmiljøet.

Regionerne tilbyder allerede medarbejdere og de regionale arbejdspladser en professionel og mangefacetteret arbejdsmiljøindsats for at sikre, at alle medarbejdere har et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Som supplement hertil iværksætter parterne en række initiativer, som kan bidrage til skabe og anvende ny viden og inspiration om det gode arbejdsmiljø.

REKRUTTERING AF KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER

For at fastholde og udvikle attraktive regionale arbejdspladser, der har mulighed for at rekruttere og fastholde medarbejdere, igangsættes projekt vedr. rekruttering af kvalificeret arbejdskraft på de regionale arbejdspladser. Projektet er forankret i Forhandlingsfællesskabet, men Akademikerne forventer indgå som en central part i projektet.

PROJEKT OM SENIORPOLITIK OG SENIORPOLITISKE TILTAG

Forhandlingsfællesskabet stillede krav om at forbedre seniorvilkår ved OK18, mens man fra både KL og RTLN's side ønskede at indeksere tidspunktet for, hvornår seniorrettigheder træder i kraft, således at man fremadrettet følger pensionsalderen minus 5 år. Det var således ikke muligt at nå til enighed om vilkårs-ændringer. Parternes enes om på seniorområdet i fællesskab at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag ud fra en fælles målsætning om at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne.

Resultaterne skal bl.a. medvirke til at vurdere, om indsatser og ressourcer på området anvendes hensigtsmæssigt i forhold

til målsætningen. Seniorområdet drøftes igen ved OK21.

RAMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE

Parterne har indgået aftale om ændring af rammeaftalen om åremålsansættelser. Ændringen betyder, at ved nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. april 2019 eller senere, optjenes ret til fratrædelsesbeløb svarende til 1 månedsløn for hvert fulde års åremålsansættelse. Ændringen betyder endvidere, at der ikke kan udbetales fratrædelsesbeløb ved forlængelse, når den åremålsansatte bliver forlænget på åremålsvilkår i samme stilling. Ændringen gælder for forlængelser, hvor aftalen om forlængelse er indgået den 1. april 2019 eller senere.

Krav om ændring af åremålsaftalen var stillet af RLTN. Motivationen bag kravet har været at undgå, at der fremadrettet igen opstår kritik i medierne af fratrædelsesbeløbs størrelse, samt af at ledere modtager fratrædelsesbeløb og samtidig fortsætter i stillingen.

AKADEMIKER-RESULTATET AF 2. MAJ 2018 FOR TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE PÅ DET REGIONALE OMRÅDE

Der blev den 28. april 2018 indgået forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster for akademikere ansat i regioner pr. 1. april 2018. Herudover har Akademikerne tiltrådt forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 28. april 2018, som således også finder anvendelse på Akademikernes overenskomstområde.

GRUNDLØNSFORHØJELSER

Da der eksisterer et politisk ønske om, at flere bachelorer skal direkte ud på arbejdsmarkedet uden en kandidatoverbygning, har det været centralt for Akademikerne ved OK18 at sikre lønniveauerne for bachelorer, så der ikke opstår et akademiske lavtlønsarbejdsmarked. Ved OK18 er det lykkedes at forhøje bachelorlønnen i både stat, regioner og kommuner til et ensartet niveau.

FRIT VALG

Den hidtidige bestemmelse om frit valg mellem løn og pension i regionerne angav ti forskellige procentsatser, som man som medarbejder kunne vælge at veksle fra pensionsbidrag til løn. Parterne er enige om, at den bestemmelse lægger unødige bånd på medlemmernes frie valg. Derfor bliver bestemmelsen ændret, så medlemmet kan vælge af få hele eller dele af den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,4 pct., udbetalt som løn efter eget valg. Det er således fremover det enkelte medlem, der selv fastsætter sin egen sats for udbetalt pensionsbidrag.

BIBLIOTEKARER

Der er fast praksis for, at tjenestemandsansatte bibliotekarer i regionerne har vilkår, der svarer til de tjenestemandsansatte bibliotekarer i kommunerne, og parterne er enige om, at dette fortsat skal være tilfældet.

LOKAL LØNDANNELSE

I de sidste overenskomstperioder har parterne som en forsøgsordning givet de lokale ledelser og tillidsrepræsentanter mulighed for at aftale andre forhandlingsregler for de lokale lønforhandlinger, end dem der fremgår af overenskomstens §9. Parterne er enige om, at det er en gevinst for de lokale arbejdspladser, at man kan indrette forhandlingssystemet, så det passer til de lokale forhold. Derfor har parterne aftalt, at denne mulighed gøres permanent. Forhandlingsregler i §9 gælder stadig alle de steder, hvor de lokale parter ikke måtte blive enige om andet.

PLUSTID

Forsøgsordningen med adgang til, at der mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan indgås individuel aftale om en arbejdstid, der er højere end 37 timer per uge (dog højst 42 timer per uge) gøres permanent. Ordningen er ikke blevet anvendt meget i regionerne, og Akademikerne kan derfor konstatere, at plustidsordningerne ikke har ført til nogen mærkbar forhøjelse af arbejdstiden generelt. Imidlertid har der været tilfredshed med ordningen de steder, hvor den har været i anvendelse, og der er derfor ingen grund til ikke at skrive den permanent ind i overenskomsten.

ØVRIGE OVERENSKOMSTOMRÅDER

Der er endvidere indgået forhandlingsresultater med følgende organisationer

PENSIONSORDNING FOR ANSATTE PÅ IDA'S FORHANDLINGSOMRÅDE

Der er indgået aftale om, at de medarbejdere, der hører under IDA's forhandlingsområde, og som ansættes 1. oktober 2018 eller senere får indbetalt deres pensionsbidrag til Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse (DIP). Ændringen får ikke umiddelbart betydning for personer, der er ansat før 1. oktober 2018.

TANDLÆGER

Forhandlingerne mellem RLTN og Tandlægeforeningen er i skrivende stund uafsluttet. Det var dog en del af det samlede forlig på RLTN-området, at RLTN skulle tilbyde Tandlægeforeningen muligheden for på linje med øvrige akademikergrupper at få ekspliciteret retten til betalt spisepause.

FAS

Parterne er enige om, at lægegrupperne får ekspliciteret retten til betalt spisepause på linje med øvrige akademikergrupper. Derudover er der enighed om at forhøje pensionsprocenten for overenskomstens grupper med 0,33 procentpoint.

YL

Parterne er enige om, at lægegrupperne får ekspliciteret retten til betalt spisepause på linje med øvrige akademikergrupper. Derudover er der enighed om at forhøje pensionsprocenten for overenskomstens grupper med 0,36 procentpoint.