



OK 15

INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE
MELLEM FINANSMINISTERIET OG CFU





OK15

INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE
MELLEM FINANSMINISTERIET OG CFU

Udgivet af Offentligt Ansattes Organisationer (OAO)
Ansvarshavende redaktør: Sekretariatschef Josephine Fock

Omslag og layout: OAO
Tryk: FOA
Oplag: 8.000 stk.

Publikationen kan hentes digitalt, eller bestilles i trykt udgave,
på Offentligt Ansattes Organisationers hjemmeside www.oao.dk



Indholdsfortegnelse

- 3 Overenskomstresultatet for 2015
- 5 Løn
- 6 Minipension og ATP
- 6 Mere barsel til fædre
- 7 Styrket lokalt samarbejde
- 8 Bedre psykisk arbejdsmiljø
- 9 Kompetenceudvikling
- 10 Øvrige resultater



Overenskomstresultatet 2015

Kære medlem

Finansministeren og de faglige organisationer i staten (CFU) er blevet enige om et overenskomstresultat for de næste tre år. I pjecen her kan du læse om resultatet.

Overenskomstresultatet skal nu til urafstemning blandt medlemmerne, før det endeligt er godkendt og kan træde i kraft.

OAO-Stat **anbefaler et ja** til resultatet.

Løn

Finansministerens afsæt for forhandlingerne har været den fortsatte lave vækst og inflation i Danmark. Set i det lys er det et fornuftigt resultat, vi er nået frem til. Jeg er meget tilfreds med, at alle ansatte i staten får et reallønsløft i overenskomstperioden. Og at vi faktisk får lønstigninger, der kan ses på lønsedlen. Resultatet betyder, at staten ikke sakker bagud i forhold til lønudviklingen i den private sektor.

Minipension og ATP forhøjelse

Jeg er rigtig glad for, at vi får løftet pensionen for dem, der har de laveste pensionsindbetalinger. Forhøjelsen af minipensionen betyder, at 10.500 statsligt ansatte får forbedret deres pension.

Derudover får alle en ATP forhøjelse på 168 kr. om året. Det betyder, at der fremover årligt indbetales 3.408 kr. til ATP.

Mere barsel til fædre

Vi har med aftalen sikret fædre endnu en uges barsel med fuld løn. Det betyder, at fædre er sikret mindst 9 ugers barsel med løn. Jeg er tilfreds med, at vi i staten går forrest og prioriterer barsel til fædre.

Fokus på partssamarbejdet lokalt

På de statslige arbejdspladser er der stor forskel på, hvordan samspillet mellem ledelse og tillidsrepræsentant fungerer. Nogle steder fungerer det rigtig godt, andre steder knapt så godt. Derfor var det et centralt krav for OAO-

Stat, at få styrket parts- og aftalesystemet på de enkelte arbejdspladser.

Med aftalen *Parterne styrker det lokale samarbejde* er Finansministeriet og CFU enige om, at et godt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentant er forudsætningen for udviklingen af de statslige arbejdspladser. Det er af afgørende betydning, at vi styrker dialogen mellem tillidsrepræsentanter og ledere på den enkelte arbejdsplads.

Et centralt element i aftalen er derfor en fælles partsrådgivning, der får til opgave at rådgive, vejlede og hjælpe ledelse og tillidsrepræsentanter på arbejdspladsniveau med at finde løsninger på lokale udfordringer. Et eksempel kunne være hvordan tillidsrepræsentanten kan være i kontakt med kollegerne på en arbejdsplads med flere adresser.

Aftalen er en styrkelse af den danske model lokalt, og den er et naturligt bidrag til at fremme et ligeværdigt samarbejde mellem ledelse og til-



hedsrepræsentanter. Med aftalen får vi fokus på lokale løsninger, der er tilpasset arbejdspladsernes udfordringer og behov.

Jeg er overbevist om, at vi med denne del af aftalen har igangsat et vigtigt stykke arbejde, der er med til at styrke og fremtidssikre den danske model på de statslige arbejdspladser.

Et bedre psykisk arbejdsmiljø

Mange oplever et pres på det psykiske arbejdsmiljø i disse år. Derfor har CFU og Finansministeriet aftalt en *fælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø*. Det er jeg rigtig glad for. Et godt psykisk arbejdsmiljø gavner det enkelte medlem og er til gavn for arbejdspladsen.

Med aftalen er vi enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er centralt for trivslen på arbejdspladserne. Derfor har vi aftalt, at der skal afsættes midler til rådgivning og vejledning. Det betyder, at hvis den enkelte arbejdsplads har problemer med arbejdsmiljøet, bliver

det nu muligt at kontakte de centrale parter for rådgivning og vejledning.

Netop det at det er en fælles partsindsats, hvor ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er sammen om arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, tror jeg på. Jeg er af den overbevisning, at det er gennem samarbejde og fælles forståelse, vi får et bedre psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Det er vigtigt for mig at understrege, at den aftalte indsats supplerer og ikke erstatter Arbejdstilsynet og arbejdsmiljølovgivningen.

Alt i alt et godt forlig, som jeg kan anbefale.

Med venlig hilsen

Flemming Vinther
Formand for OAO-Stat og CFU



Foto: Jesper Voldgaard



Løn

Rammen

Der er aftalt en ramme på 4,50 procent for en 3-årig periode. Det betyder, med de nuværende forventninger til inflation og lønudviklingen i den private sektor, en reallønsfremgang i perioden.

I resultatet er der sikret lønstigninger både i 2015, 2016 og 2017.

Rammen på de 4,50 procent finansierer både de generelle lønstigninger (4,45 procent), og de øvrige resultater (0,05 procent): Barsel til fædre, minipension, ATP, samt projekterne styrket lokalt

samarbejde og bedre psykisk arbejdsmiljø.

Reguleringsordningen

Lønudviklingen i staten er forbundet med den private lønudvikling via reguleringsordningen. Den sikrer, at der er en sammenhæng mellem de statslige og private lønninger, og at den statslige sektor ikke bliver lønførende.

Privatlønsværn

Der introduceres som noget nyt i denne periode et privatlønsværn. Det betyder, at lønudviklingen i staten følger den private lønudvikling på denne måde:

Får den statslige sektor et lønefterslæb i forhold til den private sektor, bliver de statslige lønninger efterreguleret med 80 procent af forskellen.

Får den statslige sektor et lønforspring i forhold til den private sektor, bliver de statslige lønninger efterreguleret med hele forskellen.

I pct.	1.4.2015	1.4.2016	1.4.2017	1.12.2017	I alt OK15
Generelle lønstigninger	0,22%	0,80%	1,00%	1,50%	3,52%
Reguleringsordningen	0,23%	0,00%	0,70%	0,00%	0,93%
Øvrige resultater ¹	0,05%	0,00%	0,00%	0,00%	0,05%
Resultatet i alt	0,50%	0,80%	1,70%	1,50%	4,50%

¹Barsel til fædre, minipension, ATP, styrket lokalt samarbejde og bedre psykisk arbejdsmiljø

Bemærkning:

Hertil kommer en årlig skønnet reststigning på 0,7 procent. Der er som en del af reststigningen plads til lokal lønudvikling.



Minipension og ATP

For alle grupper i OAO-Stat med minipension hæves bidraget med 0,54 procentpoint pr. 1. april 2015.

Det betyder, at ca. 10.500 ansatte får en pensionsforhøjelse.

ATP

Det er aftalt, at forhøje ATP-satsen pr. 1. januar 2016.

Den forhøjede sats betyder, at det årlige bidrag til ATP stiger med 168 kr. til samlet 3.408 kr. om året. Arbejdsgiveren betaler 2/3 dele af bidraget.

Mere barsel til fædre

Der er aftalt endnu en uges barsel til fædre. Det betyder, at fædre fremover kan holde 7 ugers forældreorlov med fuld løn fremfor 6 uger i dag.

Samlet set kan faderen fremadrettet holde mindst 9 ugers orlov med løn i forbindelse med et barns fødsel. Han kan holde 2 uger i direkte forlængelse af fødslen og 7 ugers forældreorlov senere.

Dette gælder også medmødre og adoptanter.

Ændringen gælder for fædre til børn født efter 1. april 2015.



Styrket lokalt samarbejde

Parterne er enige om at styrke det lokale samarbejde mellem ledere, tillidsrepræsentanter, idet det er forudsætningen for udviklingen af de statslige arbejdspladser.

Det skal ske ved lokalt at skabe en gensidig respekt for de forskellige roller og funktioner, ledere og tillidsrepræsentanter har på den enkelte arbejdsplads.

Der skal være en forståelse og anerkendelse af, at parterne kan tage flere forskellige midler i brug til udvikling af arbejdspladsen herunder lokal dialog, drøftelser, forhandlinger og aftaler.

Det er aftalt, at der i perioden bliver sat en række fælles indsatser i gang for at bidrage til et styrket lokalt samarbejde blandt andet:

De centrale parter vil tilbyde **fælles partsrådgivning** til de statslige arbejdspladser. Rådgivningen skal være med til at understøtte lokale dialoger og løs-

ninger. Det betyder eksempelvis, at en tillidsrepræsentant og en lokal ledelse, som har svært ved at blive enige om implementeringen af en aftale, kan få råd og vejledning fra de centrale parter med det sigte, at finde en fælles løsning alle kan bakke op om.

Ledelser og tillidsrepræsentanter vil blive tilbudt relevant **fælles uddannelse** med fokus på den værdi, det giver for en arbejdsplads, at have et velfungerende samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte.

Den enkelte arbejdsplads vil få mulighed for at lade sig **inspirere af andre arbejdspladser**. Parterne vil tage initiativ til at bringe statslige arbejdspladser sammen på tværs, for at arbejdspladserne kan dele deres erfaringer med samarbejde.

Parterne vil understøtte **udviklingsfor-søg** på enkelte statslige arbejdspladser. Formålet er at videreudvikle det lokale

samarbejde samt få erfaringer og inspiration, der kan udbredes til andre arbejdspladser.

Initiativerne iværksættes i begyndelsen af 2016, når en central fælles afklaring er gennemført.



Bedre psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at:

Et fælles træk ved arbejdspladser med et godt psykisk arbejdsmiljø er, at de generelt er kendetegnet ved tillid, gensidig respekt og anerkendelse.

Dette fremmes typisk gennem et godt samarbejde og en løbende og troværdig dialog mellem ledere og medarbejdere, herunder tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Et andet fælles træk er, at der er en god fælles forståelse af kerneopgaver og retning samt en forståelse af roller, rammer og forventninger til arbejdsopgavernes udførelse.

For at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne er det aftalt, at det psykiske arbejdsmiljø bliver omdrejningspunktet for en fælles partsindsats i overenskomstperioden.

Et centralt element i aftalen er, at oprette et **rejsehold**, der kan hjælpe, rådgive og vejlede statens arbejds-

pladser om et bedre psykisk arbejdsmiljø. Rejseholdet kan således støtte arbejdspladserne i at håndtere konkrete udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Med rejseholdet ønsker CFU og Finansministeriet at styrke dialogen om det psykiske arbejdsmiljø lokalt. Rejseholdets rolle er at understøtte det lokale arbejde for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Det er arbejdspladsens leder og tillidsrepræsentant, der i fællesskab kan rekvirere rejseholdet. Med inspiration fra rejseholdet tilrettelægger de, hvilke indsatser der skal iværksættes på arbejdspladsen.

Endelig er det aftalt **at indsamle og formidle gode erfaringer og viden** om et godt psykisk arbejdsmiljø. Det vil blandt andet ske ved at invitere ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter til informations-

møder forskellige steder i landet.

Initiativerne iværksættes i begyndelsen af 2016, når en central fælles afklaring er gennemført.



Kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at Kompetencesekretariatet videreføres. Arbejdet med at opsøge og rådgive statslige arbejdspladser om kompetenceudvikling og MUS-samtaler med effekt fortsætter.

Fremover vil Kompetencesekretariatet i sin rådgivning om MUS-samtaler også have fokus på medarbejdernes livssituation, eksempelvis seniorers fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

Parterne prioriterer fortsat at kunne støtte lokale projekter for eksempel ved større omstillingsprocesser. Samtidig er det prioriteret fortsat at kunne støtte og igangsætte særlige indsatser for afgrænsede målgrupper.

Det er aftalt, at der ved fordelingen af midler fra Kompetencefonden skal være ekstra fokus på, at der er tale om overenskomstmidler, som er et supplement til arbejdspladsens egne kompetenceudviklingsmidler.

Øvrige resultater

Opsparingsdage

Omsorgsdage, der er optjent ved at konvertere over-/merarbejde eller opspareret tid, kan nu udbetales ved den ansattes fratræden eller død. Arbejdsgiveren kan ved fratræden kræve, at timer udover 74 timer afholdes i opsigelsesperioden.

Opsparingsdagene afholdes efter aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte.

Rådgivning om tilbagekaldelse af opsigelse

Finansministeriet vil i deres rådgivning gøre opmærksom på *"at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, for eksempel på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning. Dette gælder særligt i forbindelse med større omstillingsprocesser, hvor der inden for opsigelsesperioden for over-tallige medarbejdere viser sig behov*

for at opslå stillinger i organisationen."

Finansministeriet vil i deres rådgivning også gøre opmærksom på muligheden for at tilbagekalde en opsigelse i opsigelsesperioden.





 OFFENTLIGT
ANSATTES
ORGANISATIONER



Niels Hemmingsens Gade 12, 3
DK-1153 København K
Tlf. 33701300
E-mail oao@oao.dk
www.oao.dk