



OK 15

INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE
MELLEM FINANSMINISTERIET OG CFU



OFFENTLIGT
ANSATTES
ORGANISATIONER



Indholdsfortegnelse

- 3 Overenskomstresultatet for 2015
- 5 Løn
- 6 Minipension
- 7 Styrket lokalt samarbejde
- 8 Bedre psykisk arbejdsmiljø
- 9 Kompetenceudvikling
- 9 Mere barsel til fædre
- 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.

Det statslige forhandlingsudvalg i OAO-S **anbefaler et ja** til resultatet.

Løn

Finansministerens ramme 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 tilfreds med, at alle ansatte i staten får et reallønsløft i overenskomstperioden. Og at vi faktisk får nogle lønstigninger, der kan ses på lønsedlen. Resultatet betyder, at staten ikke sakker bagud i forhold til lønudviklingen i den private sektor.

Minipension

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

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 knap så godt. Derfor var det et centralt krav for OAO-S, 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 implementerer vi arbejdstidsaftalen på vores arbejdsplads? Et andet 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 tillidsrepræsentanter.

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 fremtidssikre og videreudvikle 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 bundlinjen.

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 arbejdsmil-

jørepræsentanter 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.

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.

Med venlig hilsen



Flemming Vinther
Formand for OAO-Stat og CFU





Løn

Rammen

Der er aftalt en ramme på 4,50 pct. 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.

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. Dog således at den statslige sektor ikke bliver lønførende.

Der er aftalt en ændring af reguleringsordningen, der betyder, at lønudviklingen i staten følger den private lønudvikling således:

I pct.	1.4.2015	1.4.2016
Generelle lønstigninger	0,27%	0,80%
Udmøntning fra reguleringsordningen	0,23%	0,00%
Generel lønstigning inkl. reguleringsordningen	0,50%	0,80%

Bemærkning:

Skønnet for den årlige reststigning er 0,7 pct. ud over den generelle lønstigning er der altså stadig plads til lokal lønudvikling, som er en del af reststigningen.

Får den statslig sektor et lønfterslæb, bliver lønningerne efterreguleret med 80 pct. af forskellen.

Får den statslige sektor et lønforspring bliver lønningerne efterreguleret med hele forskellen.

Minipension

For alle grupper med minipension hæves bidraget med 0,54 procentpoint.

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

Minipension er for ansatte, der endnu ikke er fyldt 25 år eller der ikke har mindst 4 års anciennitet og derfor ikke kan blive omfattet af overenskomstens almindelige pensionsbestemmelser.

1.4.2017	1.12.2017	I alt OK15
1,00%	1,50%	3,57%
0,70%	0,00%	0,93%
1,70%	1,50%	4,50%



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 at øge forståelsen, anerkendelsen og respekten for de forskellige roller og funktioner, ledere og tillidsrepræsentanter har på den enkelte arbejdsplads.

Et væsentligt omdrejningspunkt for at skabe velfungerende statslige arbejdspladser er at styrke dialogen mellem leder og tillidsrepræsentant på den enkelte arbejdsplads.

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

De centrale parter vil tilbyde **fælles partsrådgivning** til de statslige arbejdspladser. Rådgivningen skal være med til

at understøtte de lokale dialoger og løsninger. Det betyder eksempelvis, at en tillidsrepræsentant og en lokal ledelse, som eksempelvis har svært ved at blive enige om implementeringen af en ny arbejdstidsaftale 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 samspil 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 erfaringerne 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 godt psykisk arbejdsmiljø og et tillidsfuldt samarbejde er afgørende for medarbejderes og lederes trivsel og for løsningen af arbejdsopgaverne.

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

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.

Et centralt element i aftalen er, at oprette et **rejsehold**, der kan hjælpe, rådgive og vejlede statens arbejdspladser 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 informationsmøder forskellige steder i landet.

Aktiviteterne målrettet arbejdspladserne forventes igangsat ved udgangen af 2015.

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.

Fremover vil der kun i ganske særlige tilfælde gives støtte til kompetenceafklaring af overtallige medarbejdere.

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.

Mere barsel til fædre

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

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

Dette gælder også medmor og adoptanter.



Øvrige resultater

Opsparingsdage

Det er aftalt, at de opsparingsdage, som tidligere blev kaldt omsorgsdage, der er optjent ved at konvertere over-/merarbejde eller opsparet tid, kan udbetales ved den ansattes fratræden eller død. Dog kan ansættelsesmyndigheden kræve, at timer udover 74 timer afholdes i opsigelsesperioden.

Det er endvidere aftalt, at opsparingsdage fremover skal afholdes efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Når ordningen træder i kraft, ændres eksisterende omsorgsdage (optjent ved at konvertere over-/merarbejde eller opsparet tid) til opsparingsdage – og omfattes af de nye regler.

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. Arbejdsgiver betaler 2/3 dele af bidraget.





 OFFENTLIGT
ANSATTES
ORGANISATIONER



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