

Nye overenskomster

OK:11

– hvad mener du?



OVERENSKOMSTFORENINGEN

Få indflydelse på overenskomsten

Kære tillidsrepræsentant- og suppleant

Så sætter vi forberedelserne til de næste overenskomstforhandlinger – OK11 – i gang!

Det betyder, at Overenskomstforeningens bestyrelse har brug for at høre, hvilke ønsker og forventninger du og din klub har til forhandlingerne. Hvilke temaer, krav, prioriteringer og strategier vi særligt skal fokusere på ved OK11?

Vi har udarbejdet et oplæg, som du kan bruge til inspiration for debatten i din klub. Her kan du læse om vores foreløbige tanker og overvejelser i bestyrelsen, om hvilke temaer, der forventes at få en fremtrædende plads ved forhandlingsbordet – eller temaer, som vi i bestyrelsen gerne vil have en pejling på fra medlemmerne. Debatten i din klub skal selvfølgelig på ingen måde lade sig begrænse af oplægget, så også forslag, som ligger udenfor vores oplæg er velkomne.

Vi ved i bestyrelsen, at lønforbedringer altid har høj prioritet hos djøferne. Men vi ved også, at ubalance, lang og flydende arbejdstid, stort arbejdspress, stress m.v. for mange opleves som et alvorligt og stigende problem. Hvilke krav skal vi rejse ved OK11, der kan imødegå dette?

I modsætning til forhandlingerne i 2008 sætter den økonomiske situation, stigende ledighed – især hos dimittender – et noget mindre optimistisk bagtæppe op for forhandlingerne. Bestyrelsen forventer således en væsentlig lavere ramme for forhandlingerne i 2011 end i 2008. Det betyder dog ikke, at vi ikke skal stille krav og være ambitiøse, men vi må samtidig være realistiske i forhold til, hvilket forhandlingsresultatet, der kan opnås.

Uanset rammens størrelse, er der altid mulighed for at prioritere – hvad skal midlerne bruges til? Hvad er vigtigst? Hvad giver størst værdi for djøferne? Eller måske er det så tiden til at få gennemført krav, som ikke koster noget, men som har betydning for vores arbejdsliv og karriere. Her gælder det om at lade de gode ideer råde. Bestyrelsen opfordrer klubberne til at drøfte prioritering af kravene.

Arbejdsgiversidens krav kender vi naturligvis ikke endnu, men fra den offentlige debat m.v. ved vi, at temaer som bl.a. "mere ledelsesrum", færre bindinger i overenskomster og aftaler og fortsat sikring af arbejdskraftudbud vil være vigtige for arbejdsgiversiden i de kommende forhandlinger.

Vi har her i debatoplægget udvalgt en række temaer og med udgangspunkt i bestyrelsens forventninger og synspunkter lægger vi på den baggrund op til diskussion i klubberne. Vi ser frem til at høre, om du og din klub mener, at vi er på rette kurs! Husk, at du er meget velkommen til at invitere et medlem fra bestyrelsen med til jeres klubmøde.

Du kan læse mere om det praktiske og processen ved OK11 i det vedlagte brev til tillidsrepræsentanter om Overenskomstforhandlingerne 2011.

Vi ser frem til at høre jeres kommentarer og forslag **senest den 28. februar 2010**.

Med venlig hilsen og på vegne af Overenskomstforeningens bestyrelse

Lars Qvistgaard
Formand

Indhold

Vilkårene for forhandlingerne i 2011	3
Løn og pension	6
Generelle kontra specielle forbedringer	6
Nyt lønsystem for de administrativt ansatte i staten?	8
Forbedringer i lønsystemet	10
Rådighedsforpligtelse og -tillæg	11
Fleksible forhandlingsregler	12
Special- og chefkonsulenter	13
Fryns/bruttolønsordninger	14
Pension	15
Valgfrihed	16
Balance	17
Arbejdstid og merarbejde	17
Overbygningsmodel til plustid	17
Opsparingsordninger	18
Merarbejde	18
Børn og barsel	19
Fædreorlov	19
Omsorgsdage til bedsteforældre	19
Ferie med fuld løn efter barsel/forældreorlov	20
Ferie og frihed	21
Det gode arbejdsliv	22
Arbejdsmiljø og stress	22
Senioraftaler	23
Kompetenceudvikling	24
Køn og ledelse	25
Sundhedsfremme	26
Erhvervsskoleområdet	27
UFO-området	29
TR-vilkår	31
Bilag 1. Rammerne ved OK08	32
Bilag 2. Reguleringsordningen	33

Vilkårene for forhandlingerne i 2011

I dette afsnit vil vi skitsere nogle af de betingelser og forudsætninger, som efter vores opfattelse er med til at sætte de ydre rammer for forhandlingerne. Der er endnu et års tid til forhandlingerne er i gang, så vi vil selvfølgelig ikke med sikkerhed kunne forudsige, hvilke vilkår og forhold, der får betydning for forhandlingernes forløb og resultater. Men her er vores bud.

Sporene fra OK08

Enhver overenskomstforhandling lægger spor for den - og måske endda - de kommende forhandlinger.

Nogle af de forhold fra OK08, som må forventes at være påvirkende for forhandlingerne i 2011 vil bl.a. være:

- Gymnasiernes overførsel til det statslige område vil i 2011 betyde større fokus på dette område ved de statslige forhandlinger. Arbejdsgiversiden har allerede tilkendegivet, at man ønsker ændringer i arbejdstidsaftalen på området. Dette vil utvivlsomt få betydning for forhandlingerne på AC-området.
- Arbejdsgiversiden har et krav om ændringer i førtidspensionsfradraget for tjenestemænd. Dette krav blev "skudt til hjørne" ved OK08, men kommer helt givet på dagsordenen igen.
- Den lokale løndannelse vil komme i fokus. Ikke mindst på det kommunale og regionale område kan der være behov for at se på den "puljeadministration", som lønsystemet har udviklet sig til. Hvad skal der til, for at det kan lykkes efter de oprindelige intentioner? Også på de små institutioner på det statslige område er der behov for, at se om lønsystemet fungerer i forlængelse af fælleserklæringen fra OK08. De kommunale og regionale arbejdsgiverpartier er ved at overveje, hvorledes lønsystemet kan nytænkes, så det er gearet til fremtiden, og så løndannelsen i højere grad kan bruges strategisk. Det nuværende lønsystem indeholder efter arbejdsgivernes opfattelse for mange restriktioner og begrænsninger og tenderer i for høj grad mod ligevægt. Vi bør således være parate til at tænke nye tanker om lønstrukturen.
- Trepartsmidlerne falder bort ved udgangen af denne overenskomstperiode og der skal tages stilling til om vi vil betale for at videreføre fx seniorbonus/-fridage.

Organisationslandskabet

En anden faktor, der sætter rammen for forhandlingerne, er konstellationerne i forhandlingsfællesskaberne. Det vil være af betydning for styrkeforhold og alliancer. Bl.a. vil det kunne få betydning for forhandlingerne:

- Hvis FOA fortsætter linjen fra OK08 med krav om skævdeling til fordel for de lavest lønnede (kvinde)grupper og lønforbedringer i form af samme kroneudmøntning til alle i stedet for procentuelle forbedringer, hvor langt kan fællesskabet i KTO så holde?
- Der skal afholdes folketingsvalg senest november 2011, så hvis der ikke udskrives valg inden OK11-forhandlingerne, vil forhandlingerne kunne præges af en valgkamp.

Økonomi/inflation

Til forskel fra situationen ved OK08 er denne overenskomstperiode i høj grad præget af finanskrisen og de følger, denne har for beskæftigelse m.v. Lønudviklingen for det private område vil ganske givet ikke lægge så vide rammer, som ved forhandlingerne i 2008. Tværtimod vil den

private lønudvikling lægge negative spor med de tendenser, der ses i form af fastfrysning af lønnen eller ligefrem aftaler om lønnedgang.

DJØF vurderer, at reallønsudviklingen i nuværende overenskomstperiode vil være positiv, antagelig mellem 3 og 3,5 %, når inflationen sættes i forhold til de forbedringer, der blev aftalt ved OK08. Dvs. både de generelt aftalte lønforbedringer (inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen) og puljerne. Hertil kommer så lønstigninger som følge af lokale forhandlinger.

Det økonomiske Råd forventer, at inflationen i 2011 vil være 2,0 % og i 2012 1,9 %. DJØF skønner, at inflationen også i 2013 vil holde sig på dette niveau. Det giver altså forventeligt en samlet inflation på ca. 6 % i OK11 perioden (hvis den bliver 3-årig). Inflationen vil være af betydning for, hvor stor en ramme, der skal forhandles hjem for at sikre en positiv reallønsudvikling. Til sammenligning var inflationsforventningerne forud for OK08 forhandlingerne 7,3 %

Bestyrelsen forventer derfor en beskeden økonomisk ramme for forhandlingerne i 2011.

Lønkommissionen

Lønkommissionen skal i henhold til sit kommissorium afslutte sit arbejde i maj 2010. De resultater, der kommer ud af dette arbejde, kan få indvirkning på forhandlingerne i 2011. Hvis FOA, BUPL og sundhedsorganisationerne får medvind til deres opfattelse af, at kvindefagene er lønmæssigt bagud, kan dette være med til at sætte den politiske dagsorden forud for forhandlingerne. Alt tyder på, at lønkommissionens arbejde vil munde ud i så mange statistikker og opgørelser, at der vil være vide rammer for at fokusere netop på den delmængde af rapporten, som er til ens egen gruppes fordel.

Beskæftigelsen

Ved OK08 var et af arbejdsgivernes hovedærinder, at sikre fortsat arbejdskraftudbud. Den finansielle krise, som satte ind i efteråret 2008, har medført en voldsom opbremsning i hele økonomien. På det private område har dette betydet en lang række (masse)afskedigelses og virksomhedslukninger. Det må forventes at den meget lave ledighed, som prægede arbejdsmarkedet ved forhandlingerne i 2008, ikke vil være den samme i 2011. Dette vil være med til at svække en dagsorden fra arbejdsgiverside om øget arbejdskraftudbud (selv om den på sigt fortsat er reel).

Udviklingen på arbejdsmarkedet ses desuden allerede nu at betyde en forbedret rekrutterings-situation for de offentlige arbejdsgivere. Mange søger offentlige stillinger på grund af større ansættelsessikkerhed og mangel på private stillinger som alternativ. Også dette vil nedtone arbejdsgivernes umiddelbare argumenter om arbejdskraftmangel.

En del offentlige arbejdspladser har haft afskedigelsesrunder begrundet i besparelser/dårlig økonomi, og i værste fald kan det medføre tilbageholdenhed med nyansættelser eller egentlige ansættelsesstop.

Overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked 2010

På det private arbejdsmarked skal der være overenskomstforhandlinger i de første måneder af 2010, og det resultat, der kan opnås enighed om på dette område, må forventes at få betydning for forhandlingerne på det offentlige område i 2011.

Arbejdsgivernes dagsorden

Arbejdsgiversiden – specielt Personalestyrelsen – har i forbindelsen med forhandlingerne gennem årene fremført mere "ideologisk" prægede krav, med det sigte at skabe mere ledelsesrum og mindre aftaleret for organisationerne. Det må forventes, at dette også sker ved OK11. Det kan fx være i form af:

- Mere ledelsesret/ledelsesrum – indskrænkning af områder til forhandling/drøftelse i SU/MED

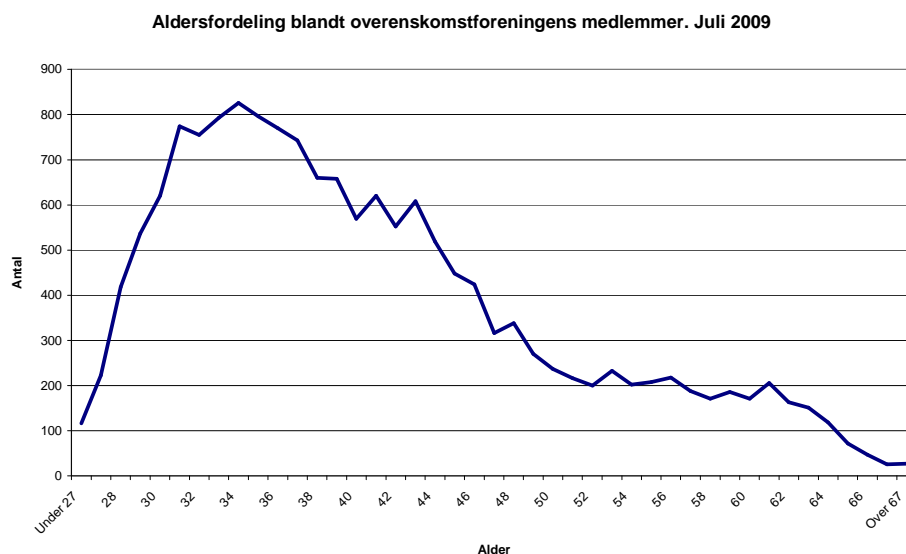
- Færre bindinger i overenskomsten (fx færre centralt aftalte tillæg) og mere til lokal beslutning
- Individuel lønforhandling for flere grupper a'la special- og chefkonsulentmodellen i staten
- Krav om lokal iværksættelsesaftale i forhold til plustid ønskes afskaffet

DJØF-medlemmerne

Medlemstallet i overenskomstforeningen i DJØF er i perioden 2005 til 2009 vokset fra 14.012 til 16.393.

Væksten har været på alle områder – forholdsmæssigt dog størst på det kommunale og regionale område.

Aldersfordelingen for Overenskomstforeningens medlemmer pr. juli 2009 vises i figuren nedenfor.



Politikerne og arbejdsgivere har de senere år talt meget om arbejdskraftmangel på grund af ændringer i befolkningssammensætningen. På den korte bane kan dette være ændret som følge af den økonomiske krise, men på bare 10-15 års sigt må det forventes, at den demografiske udvikling indebærer mangel på arbejdskraft. Ser man alene på overenskomstforeningens medlemssammensætning, skal man frem til omkring 2013, før der forventes lidt større afgang på grund af alder end tidligere. Tilgangen af unge medlemmer må dog i en del år fremover fortsat forventes at være større end afgang – på baggrund af en fremskrivning af hidtidige data.

Løn og pension

Den samlede værdi af de forbedringer, der aftales centralt mellem overenskomstparterne udgør "rammen". Ud over rammen er der ved de sidste 25 års overenskomstforhandlinger tillige aftalt en reguleringsordning, der sikrer en vis parallelitet mellem lønudviklingen i den offentlige og den private sektor.

De samlede økonomiske forudsætninger i aftalerne de sidste 25 år, har således været summen af værdien af rammen og værdien af udmøntningen fra reguleringsordningen. I det følgende beskrives disse to elementer lidt nærmere.

Rammens størrelse er et centralt element ved forhandlingerne og aftales mellem de offentlige arbejdsgivere og henholdsvis CFU (Centralorganisationernes Fællesudvalg) og KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).

Hvor stor en ramme, der kan opnås enighed om, afhænger bl.a. af, hvor lang en periode den skal dække, hvordan den økonomiske udvikling ser ud og ikke mindst hvordan beskæftigelsessituationen er. Ligeledes vil resultatet af de private overenskomstforhandlinger i 2010 kunne få betydning. Der tages traditionelt ved forhandlingerne højde for, at de generelle lønstigninger skal sikre en reallønsfremgang, eller i hvert fald sikre mod en reallønsnedgang.

Bestyrelsen forventer som tidligere nævnt, at rammerne ved OK11 bliver mindre end ved OK08. Det vil også have betydning, om reguleringsordningen fortsætter eller ej.

Ved OK08 var rammen i staten på 10,57 %, mens den var på 9,59 % for kommunerne og 9,08 % for regionerne. Udover rammerne var der afsat 3-parts midler til forbedringer på senior- og kompetenceudviklingsområdet. Hvad rammen blev brugt til ved OK08, kan du se i bilag 1.

Bestyrelsen betragter reguleringsordningen som en slags forsikring, der sikrer, at lønudviklingen på det offentlige arbejdsmarked forløber parallelt med lønudviklingen på det private område. Selvom reguleringsordningen ikke altid har givet meget eller ligefrem enkelte gange har medført lavere generelle lønstigninger end dem, der var aftalt, finder bestyrelsen, at reguleringsordningen skal bevares – den kan blive vanskelig at få genindført, hvis vi først giver slip. Hvis reguleringsordningen ikke fortsætter, vil det for organisationerne være nødvendigt at aftale en relativt større ramme for på forhånd for at sikre en tilpas stor lønudvikling i den offentlige sektor, mens arbejdsgiverne omvendt må forventes at være mere tilbageholdende, for at sikre, at den offentlige sektor ikke bliver lønførende. På den baggrund har begge parter en fælles interesse i at ordningen fortsættes.

Vil du vide mere om reguleringsordningen så se i bilag 2.

Generelle kontra specielle forbedringer

Status

Fornyelse af overenskomsten sker inden for rammen, se ovenfor. Rammen bruges generelt til forbedringer af løn- og ansættelsesvilkårene i den kommende overenskomstperiode. Rammen finansierer således både de generelle lønstigninger og en række andre formål via såkaldte puljer.

Den andel, der udmøntes til generelle lønstigninger, indebærer, at såvel skala/basislønnen og alle tillæg stiger med en aftalt procent i løbet af overenskomstperioden.

Den andel, som afsættes til puljer, kan anvendes til både organisationspecifikke lønforbedringer som fx forbedringer af basislønskala og/eller rådighedstillægsskala, tillæg til grupper af djøfere, og til forbedringer på andre områder end løn, for eksempel rådighedsordningen, pension og barselsforbedringer.

Det er værd at bemærke, at puljen afsættes til AC-organisationerne samlet set. Fordelingen af puljen på de forskellige formål forhandles så mellem AC(-organisationerne) og de offentlige arbejdsgivere. DJØF er således ikke garanteret, at de forbedringer, djøferne får glæde af, svarer til den afsatte pulje.

Fordelingen af rammen på generelle lønstigninger og puljer ved de senest tre overenskomstrunder har set sådan ud:

		Generelle lønstigninger	Puljer	Andet	Rammen I alt
2002	Stat	5,55%	2,00%		7,55%
	Amt og kommune	4,43%	2,18%		6,61%
2005	Stat	5,76%	1,20%		6,96%
	Amt og kommune	3,71% ¹⁾	1,36%	(2,50%) ²⁾	5,07% (7,57%)
2008	Stat	8,17%	2,20%	0,20% ³⁾	10,57%
	Kommuner	5,27%	3,35%	0,97% ³⁾	9,59%
	Regioner	5,27%	2,92%	0,89% ³⁾	9,08%

1) Inkl. 0,70 % som aftalt udmøntning fra reguleringsordningen

2) Udmøntningsgaranti til lokal løndannelse

3) Herunder kompensation for personalegoder i alle tre sektorer, samt i kommuner og regioner forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.

Ud over selve rammen kommer reguleringsordningen, som er beskrevet i et tidligere afsnit og i bilag 2.

Forventninger

Ved de seneste overenskomstforhandlinger har det været bestyrelsens prioritering, at der bør sættes på så store generelle lønstigninger som muligt. Baggrunden herfor er, at der fortsat er stor lønforskel mellem offentligt og privat ansatte medlemmer, men også for at sikre en (real)lønudvikling for de djøfere, der ikke har så gode muligheder for at opnå tillæg og/eller ikke får glæde af de forbedringer, der aftales med udgangspunkt i puljen.

Det nye lønsystem har som forventeligt ført til en rimelig god relativ lønudvikling for DJØF-gruppen som helhed, men har også, som et mere individualiseret system ført til, at der generelt set og på de enkelte arbejdspladser, er skabt en større løndifferentiering blandt medarbejderne. Derfor har *bestyrelsen* fundet det vigtigt, at den gruppe medlemmer, som har dårligst mulighed for at opnå lokalt aftalte individuelle tillæg, også får en lønfremgang, som altså sikres gennem generelt aftalte lønstigninger.

Det er dog også *bestyrelsens* forventning, at der fortsat vil være behov for afsættelse af puljer til projekter, som fx forhøjelser på basislønskalaen, forbedringer af vilkårene for særlige grupper, rådighedsordningen, pension og m.v.

Debatspørgsmål

Skal der medtages krav om videreførsel/forbedring af reguleringsordningen?

Skal de generelle lønstigninger fortsat prioriteres højest eller skal der bruges mest muligt af rammen til andre projekter, fx forbedring af vilkårene for seniorer, barselsforbedringer, forbedringer af rådighedsordningen osv.?

Nyt lønsystem for de administrativt ansatte i staten?

Status

Ny Løn er ikke længere ny, og gammel løn er næsten ikke eksisterende mere. Nu hvor det nye lønsystem har fungeret i ca. 12 år er det på sin plads at spørge, om lønsystemet virker efter hensigten.

Det nuværende nye lønsystem blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 1997. Målene herfor fremgår bl.a. af vejledningen om de nye lønsystemer, som er udarbejdet i samarbejde mellem Personalestyrelsen og organisationerne:

”Statens arbejdspladser står over for nye og øgede krav om at bevare og videreudvikle en kvalitetsbevidst statslig sektor. Det er vigtigt, at lønsystemet kan modsvare disse krav og fungere som et aktivt redskab i denne proces. (...) Det nye lønsystem er et fleksibelt værktøj, som i langt højere grad end tidligere systemer vil kunne anvendes i udviklingen af attraktive og mere effektive institutioner. (...) Målene for de nye lønsystemer er kort sagt:

- Sikre grundlaget for rekruttering og fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere og balance mellem lønniveauerne på det statslige og det øvrige arbejdsmarked
- Forbedre samspillet mellem lønfastsættelsen og mål og strategi på den enkelte institution
- Afspejle ansvar og kompetence, honorere medarbejdernes kvalifikationer og fremme sammenhængen mellem løn og indsats”

Disse mål må i høj grad fortsat siges at være aktuelle for et statsligt lønsystem. Men desværre viser erfaringerne, at det nuværende lønsystem ikke i tilstrækkelig grad opfylder behovene for så vidt angår administrative akademikere.

Der er stadig store bindinger på, hvad der aftales lokalt. Der er puljetænkning, rammer og ledelsesmæssige udmeldinger, der i alt for stor grad begrænser den fleksibilitet, der var hensigten med lønsystemet. Mange steder holder forudsætningen om årlige lønforhandlinger i det nye lønsystem ikke, og det kan derfor være svært at få øje på den reelle mulighed for en fortsat lønudvikling, når sluttrin på basislønskalaen er nået. Forud for OK08 forsøgte man at lappe på manglerne i form af fælleserklæringen om ny løn, men spørgsmålet er, om det har været nok for at realisere visionerne om ny løn?

Det nye lønsystem blev således indført blandt andet for at skabe mulighed for en friere og mere markedsbestemt lønfastsættelse. Dette skulle bl.a. medvirke til at forbedre mulighederne for at indhente lønefterslæbet i forhold til den private sektor. De nyeste tal fra DJØF's lønstatistik (2008) viser, at løngabet mellem den private og den offentlige sektor er godt 20 pct. af en gennemsnitlig månedsløn. Det svarer nogenlunde til tidligere målte forskelle, og forskellen er således ikke indsnævret. Også dette indikerer, at det nuværende nye lønsystem, ikke har kunnet indfri de ønsker og mål, der blev opstillet, da det blev indført.

Forventninger

Bestyrelsen vurderer, at det er tiden til at sætte lønsystemet for djøfere på dagsordenen. For at fokusere debatten tager vi i første omgang udgangspunkt i de administrativt ansatte i staten. Dels er der mange sektorspecifikke forskelle og erfaringer med det nye lønsystem – og måske skal fremtidens lønsystemer være mere sektorspecifikke. Det har vi ikke på nuværende tidspunkt taget stilling til. Men for at starte debatten og overvejelserne et sted, har vi valgt de administrativt ansatte i staten som udgangspunkt.

Behovet for nytænkning af lønsystemet er desuden aktualiseret af de tendenser, vi oplever i medlemmernes holdninger og manglen på arbejdskraft. Vi ser således en øget tendens til, at medlemmerne ”vil selv”. Holdningerne – måske mest markant blandt de yngre medlemmer –

er kendetegnet ved stor selvstændighed, bevidsthed om egne kvalifikationer, evner og værdi, de ønsker selv at vælge til og fra og vil have maksimal indflydelse på eget liv, løn og arbejde.

Det bør også være afspejlet i lønsystemet. Der er behov for, at DJØF er med til at tilvejebringe et større, men kontrolleret rum for det individuelle præg. Det kan gøres ved at skabe rammerne for mere individualitet uden at afgive de kollektive fordele eller glemme de medlemmer og situationer, som har allermost brug for det kollektive system.

Bestyrelsen har ikke et færdigt oplæg til et nyt lønsystem. Det vil skulle finde sin form i dialog med de øvrige organisationer i AC og med arbejdsgiverne. Allererst skal det dog drøftes i klubberne, hvilket afsæt et nyt lønsystem i givet fald skal tage, og hvad der skal lægges vægt på i lønsystemet.

Bestyrelsen fremsætter her nogle statements, som klubberne kan drøfte. Disse statements er med udgangspunkt i et lønsystem for det statslige administrative område.

- Mange af målsætningerne for et lønsystem jf. ovenfor er fortsat aktuelle, men rammerne skal nytænkes, da det nuværende nye lønsystem ikke kan opfylde disse mål. Vi ønsker fortsat fx følgende **mål** opfyldt af et lønsystem:
 - Lønsystemet skal være enkelt og gennemskueligt
 - Lønnen skal afspejle kompetencer, ansvar, funktioner og resultater med udgangspunkt i en samlet afvejning af den ansattes baggrund, erfaringer osv., stillingens indhold og den måde, jobbet varetages på. Dette bør gælde gennem hele livet
 - Lønfastsættelsen skal kunne opfange udviklinger på det private arbejdsmarked.
 - Der skal være forhandlings- og aftaleret på løn – og denne kan være delegeret til både TR og medlem.
 - Der skal fortsat være mulighed for advancement under kontorchefniveau – til chefkonsulent eller måske nye/andre typer konsulentstillinger på tilsvarende niveau

- Følgende **midler** kan bringes i anvendelse for at opnå disse mål:
 - Det er den samlede løn, der skal i fokus, og som er interessant. Det er "bundlinjen" på lønsedlen og ikke de forskellige løndelev, som er afgørende.
 - Omfatte alle administrativt ansatte med rådighedstillæg samt specialkonsulenterne
 - Sikre at der som minimum skal være årlige lønforhandlinger. Der skal også være lønforhandling ved ansættelse og ved større ændringer i stilling/opgaver
 - Have et individuelt udgangspunkt – som vi kender det fra det private område, men uden at det kollektive element opgives. Dette kan fx sikres i form af en eller flere garantilønninger/minimumsniveauer. Ikke som en skala, som vi kender den i dag, men mere som et sikkerhedsnet
 - Give mere valgfrihed mellem løn og pension, end der er i dag
 - Sikre et højt garanteret lønniveau efter nogle års anciennitet.

Debatspørgsmål

Skal vi ved OK11 medtage krav om et nyt lønsystem for administrativt ansatte i staten?

Hvilke elementer er det i den sammenhæng afgørende at lægge vægt på? Hvad er jeres holdninger til bestyrelsens statements?

Forbedringer i lønsystemet

Status

Ved OK08 blev der aftalt betydelige forbedringer af basislønskalaen i både staten, regionerne og kommunerne.

I både *stat, regioner og kommuner* udgik trin 3 af basislønskalaen og trin 4 blev 2-årigt, således at der skete en mærkbar forøgelse af startlønnen for kandidater på godt 24.300 kr. om året. Samtidig blev samtlige trin forbedret, herunder trin 8 med ca. 6.000 kr. om året i staten, og ca. 7.500 kr. i regioner og kommuner.

I *regioner og kommuner* blev der aftalt en udmøntningsgaranti. Garantien sikrer, at de enkelte arbejdsgivere yder nye tillæg svarende til hhv. mindst 1,6 % af lønsummen i regionerne og mindst 1,25 % af lønsummen i kommunerne hen over perioden.

Forventninger

Ved OK08 blev det aftalt at bruge store midler til forbedring af basislønskalaen. Der skete i den forbindelse en markant forøgelse af startlønnen for kandidater, men der skete også en væsentlig forøgelse af sluttrinnet. Det sidste koster naturligvis mest, fordi flest medlemmer er på dette trin, og forbedringen vil på sigt komme alle ansatte permanent til gode.

Det er vigtigt for *bestyrelsen* at arbejde for en kontinuerlig udvikling af basislønskalaen. Ikke mindst fordi der fortsat er stor forskel på den månedlige gennemsnitsløn for djøfere ansat i hhv. det offentlige og det private. Der er fortsat også arbejdspladser, der er tilbageholdende med at udmønte lokale tillæg, og der er fortsat djøfere, der har svært at komme igennem med krav om tillæg. *Bestyrelsen* vil fortsat prioritere forbedringer på sluttrinnet.

Der er øget fokus på resultatløn på det offentlige område. Bestyrelsen er fortsat positivt indstillet overfor brug af resultatløn, så længe resultatløn udelukkende bruges som supplement til basisløn og varige tillæg. Bestyrelsen vurderer ikke, at der er behov for at ændre de nuværende bestemmelser om resultatløn.

Som indgang til OK08 blev der i staten aftalt en fælleserklæring mellem overenskomstens parter om det nye lønsystem. Der var herefter bl.a. enighed om, at opfyldelse af aftaler og intentionerne bag det nye lønsystem er et fælles ansvar, og at det er ledelsens ansvar at sikre, at der er midler til rådighed til tillæg. Det er fortsat bestyrelsens opfattelse, at arbejdsgiverne skal bruge mulighederne for at yde lokale tillæg efter hensigten, at der skal være så få bindinger og puljelignende konstruktioner som muligt i det nye lønsystem, og at der skal sikres reelle årlige forhandlinger på alle arbejdspladser.

Debatspørgsmål

Skal forbedringer af basislønskalaen fortsat prioriteres?

Hvilke forslag til ændringer i øvrigt kan forbedre det nye lønsystem?

Rådighedsforpligtelse og -tillæg

Status

Rådighedsordningen for fuldmægtige m.fl. består af en rådighedsforpligtelse, der modsvares af et rådighedstillæg. Forpligtelsens omfang er forskellig og afhængig af overenskomstområde og lønsystem. For ansatte i staten på nyt lønsystem er forpligtelsen på 20 timer i kvartalet og på gammelt lønsystem 35 timer i kvartalet. For ansatte i kommuner og regioner er forpligtelsen på 35 timer i kvartalet.

Siden OK02, hvor der skete et stort gennembrud med nedsættelsen af rådighedsforpligtelsen i staten, er der hverken på det regionale, kommunale eller statslige område sket ændringer i rådighedsforpligtelsens omfang. Derimod er der både ved OK05 og OK08 sket forbedringer i form af forkortet rådighedsskalaforløb, forhøjelse af skalatrin og forhøjelse af pensionsbidraget af rådighedstillægget.

Ved OK08 blev således rådighedsskalaen i staten forbedret i form af en forkortelse af de midterste trin, så man derved hurtigere når sluttrinnet på skalaen. Endvidere blev pensionsbidraget af rådighedstillægget til ansatte på nyt lønsystem forhøjet fra 4,5 % til 9 %.

I regioner og kommuner blev alle trin på rådighedstillægsskalaen forhøjet. Trinene indtil 5. anciennitetsår blev forhøjet med knap 3.500 kr., og trinene fra 6. år og derover blev forhøjet med knap 4.700 kr.

Forventninger

Rådighedsforpligtelsen og -tillægget har stor betydning for de fleste djøfere på hele det offentlige område. *Bestyrelsen* har derfor hele tiden fokus på dette område og vil fortsat forsøge at forbedre rådighedsordningen.

En forbedring kan ske på flere måder: Ved forhøjelse af rådighedstillægget, ved en reduktion af rådighedsforpligtelsen, ved yderligere afkortning af rådighedsskalaen og ved en forhøjelse af pensionsprocenten.

Det er bestyrelsens indtryk, at flere kommuner på det seneste har interesseret sig for rådighedsforpligtelsens udnyttelse. Det er derfor blevet relevant at spørge, om tiden er inde til, at søge rådighedsforpligtelsen på det kommunale og regionale område nedsat, så den nærmer sig det statslige niveau.

Da rådighedsordningerne i en vis udstrækning anvendes forskelligt på det statslige og det kommunale område, vil bestyrelsen være opmærksom på, at udtagelsen af krav ved OK11 skal tage højde herfor.

Det må forventes, at arbejdsgiverne i såvel staten som i regioner og kommuner vil være afvisende overfor forbedringer i rådighedsordningerne, og at forbedringer vil vise sig at være vanskelige og dyre at opnå. Bestyrelsen forestiller sig derfor stadig at følge strategien om "de små, men konstante ryk".

Debatspørgsmål

Hvordan skal rådighedsordningen søges forbedret – ændring af skalaforløbet, forhøjelse af skalatrin, forbedring af pensionsprocenten, nedsættelse af forpligtelsens omfang?

Skal der søges indført særlige rådighedsordninger for visse grupper mv.?

Fleksible forhandlingsregler

Status

De to seneste overenskomstperioder har det på det statslige område været muligt at aftale forsøgsordninger med individuel forhandlingsret. På det kommunale område har dette været muligt i den seneste overenskomstperiode, dog kun for special- og chefkonsulenter.

Individuel forhandlingsret betyder, at medlemmerne selv får mulighed for at forhandle deres løn, og altså ikke tillidsrepræsentanten, som ellers har forhandlingsretten. For at denne ordning kan gælde på en arbejdsplads kræver det, at der indgås en formel aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant herom, samt at DJØF godkender aftalen. Aftalen skal bl.a. fastlægge hvem der er omfattet af forsøgsordningen, procedurer for forhandlinger og godkendelse, information m.v.

På nuværende tidspunkt er det de færreste arbejdspladser, som benytter denne mulighed i overenskomsten. DJØF har godkendt i alt 7 aftaler om individuel forhandlingsret. Alle på det statslige område.

Forventninger

Der har som nævnt indtil videre ikke været en udbredt brug af muligheden for at gøre brug af den aftalte forsøgsordning med individuel forhandlingsret.

Der er imidlertid ikke tvivl om, at arbejdsgiversiden fortsat vil arbejde for individuel forhandlingsret og dermed mere fleksibilitet i overenskomsten. Personalestyrelsen har i efteråret 2009 opfordret de statslige arbejdspladser til at overveje at aftale forsøgsordninger med individuel forhandlingsret. Det har medført, at en række statslige ledelser allerede har sat emnet på dagsordenen. I DJØF har dette affødt drøftelser i DJØF-klubberne, og DJØF har derfor deltaget på en række klubmøder, hvor individuelle lønforhandlinger har været til overvejelse.

På det statslige område er der en klar forventning om, at Finansministeriet vil have et ønske om at gøre ordningen permanent.

Bestyrelsen ser gerne, at individuel forhandlingsret afprøves og evt. udbredes, men på en afbalanceret og hensigtsmæssig måde, således at ordningen ikke medfører en forringet forhandlingsposition samlet set. Bestyrelsen mener derfor fortsat, at aftaler om individuel forhandlingsret skal indgås mellem DJØF og den relevante lokale ledelse, og altid på indstilling fra den lokale DJØF-klub.

Debatspørgsmål

Skal forsøgsordningen med individuel forhandlingsret fortsætte eller skal ordningen gøres permanent?

Er der behov for ændringer i rammerne for at indgå aftale om individuelle forhandlinger – og i givet fald hvilke?

Special- og chefkonsulenter

Status

Ved OK08 skete der flere forbedringer for special- og chefkonsulenterne.

I staten blev der aftalt en garanteret forhøjelse af basislønnen med hhv. ca. 9.100 kr. og 12.550 kr. om året for special- og chefkonsulenter. Herudover blev der indført et basisløn*in*-*terval*, hvorefter special- og chefkonsulenter individuelt kan aftale en højere basislønindplace-*ring* inden for intervallet. Denne forbedring betød, at basislønnen efter aftale kan forhøjes med yderligere ca. 20.000 kr. og 24.000 kr. for hhv. special- og chefkonsulenter.

I regioner og kommuner blev der som noget nyt indført mulighed for at oprette stillinger som special- og chefkonsulent med en årlig aflønning på hhv. ca. 449.000 kr. og 483.000 kr. i 1. oktober 2009-niveau. Special- og chefkonsulenter får ikke rådighedstillæg, men følger de samme merarbejdsregler som andre overenskomstansatte.

Forventninger

Forbedringer for gruppen af special- og chefkonsulenter var et centralt tema og meget højt prioriteret ved OK08, da lønniveauet efter bestyrelsens opfattelse ikke matchede kravene til disse medarbejdere om kvalitet, fleksibilitet, effektivitet og hurtighed. Endvidere var konsulentgruppens muligheder for merarbejdshonorering blevet forringet siden ændringen af merarbejdsreglerne ved OK02, dels generelt set og dels relativt set i forhold til andre grupper.

Efter forbedringerne ved OK08 er det ikke *bestyrelsens* forventning at prioritere særskilte projekter for denne gruppe så højt ved OK11. I overenskomstperioden har skalaforbedringerne for fuldmægtige dog formindsket forskellen mellem fuldmægtige på trin 8 og specialkonsulenter, så det kan dog overvejes, om basislønnen for de kommunale og regionale specialkonsulenter på denne baggrund skal søges hævet.

Debatspørgsmål

Hvilke krav skal der stilles for at forbedre løn og øvrige vilkår for special- og chefkonsulenter?

Hvad skal der til for at forbedre merarbejdsbetingelserne for konsulenterne i staten?

Fryns/bruttolønsordninger

Status

Ved sidste overenskomstforhandling blev der såvel på statens område som det kommunale og regionale område aftalt en kompensation for manglende personalegoder i form af en generel lønforbedring på 0,2 % som blev holdt uden for reguleringsordningen. Aftalen udsprang af, at de offentligt ansatte ikke på samme måde som privat ansatte har mulighed for at få personalegoder og fryns, som har en reel værdi for den enkelte medarbejder. Desuden indgår fryns og personalegoder ikke i alle tilfælde i opgørelsen af lønudviklingen på det private område.

I forhold til bruttolønsordninger eksisterer disse som en mulighed på mange private arbejdspladser. På det kommunale og regionale område er der blevet åbnet op for, at der kan indføres forskellige medarbejdergoder ved træk i bruttolønnen, men ikke alle kommuner og regioner har valgt at tilbyde disse ordninger. Det er medarbejderen, der fortsat selv betaler godet, men uden at blive beskattet af det. Der er knyttet en række begrænsninger til ordningen som følge af skattemæssige spørgsmål, men der er selvsagt også muligheder. På statens område er det blevet meldt ud, at staten ikke ønsker at gøre brug af de såkaldte bruttolønsordninger.

Forventninger

Det forventes ikke, at Finansministeriet som arbejdsgiver på statens område vil være positivt indstillet over for at åbne op for brugen af bruttolønsordninger.

Bestyrelsen har ikke noget imod bruttolønsordningerne, så længe der ikke er tale om goder, som er påkrævet for at udføre jobbet. Hvis det er tilfældet, så skal arbejdsgiver for egen regning selvfølgelig selv stille de nødvendige redskaber til rådighed. Herudover bør ordningerne hverken påvirke pensionsindbetalinger eller beregningsgrundlaget for feriepenge.

Bestyrelsen mener desuden og som hidtil, at aftaler om bruttolønsordninger som udgangspunkt skal indgås med træk i lokalt aftalte løndelev, så en medarbejder er sikret basisløn og tillæg i henhold til overenskomsten.

I forhold til frynsegoder – fx julegaver, fri avis eller sundhedsforsikringer – er det bestyrelsens opfattelse, at fordelene forsvinder, hvis det skal aftales centralt, da det i så fald tager midler væk fra lønmæssige forbedringer. Samtidig er det tvivlsomt, om der kan opnås enighed med arbejdsgiverne om forbedringer på dette område.

Debatspørgsmål

Hvor stor værdi har det på jeres arbejdsplads, hvis der er mulighed for en form for fryns og/eller bruttolønsordninger?

Skal bruttolønsordningerne udbredes? Dvs. gøre det lettere at få denne mulighed i spil på arbejdspladserne?

Pension

Status

Ved OK08 blev der aftalt forbedringer i form af forhøjelse af pensionsbidraget. På statens område forblev pensionsprocenten på 17,1 % uændret, mens pensionsprocenten af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem blev forhøjet fra 4,5 % til 9 %. I kommuner og regioner blev pensionsbidraget forhøjet med 0,6 % til 17,5 %. På begge områder blev det aftalt, at pensionsforhøjelsen kunne konverteres til en lønstigning.

I staten blev der også skabt mulighed for at aftale pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn.

Forventninger

På DJØFs chefområder i staten, kommunerne og regionerne er en forhøjelse af pensionsprocenten også et tema ved OK11. Her forventes det, at der lægges op til forbedringer af såvel den statslige pensionsprocent på 17,1 %, den kommunale på 18,2 % og den regionale pensionsprocent på 18,3 %.

Det er forventningen, at flere organisationer på det offentlige område – især statens område – vil prioritere en forhøjelse af pensionsbidragene.

Det er som hidtil Overenskomstforeningens mål, at den livsvarige alderspension mindst udgør 2/3 af medlemmets slutløn. Et sådant mål kan kun opnås, hvis pensionsprocenten forhøjes til ca. 19 % - dette under forudsætning af, at djøferen går på pension som 65-årig.

Bestyrelsen finder, at det bør overvejes, om der skal medtages krav om, at en større del eller hvis det er muligt hele rådighedstillægget på statens område gøres pensionsgivende.

Debatspørgsmål

Skal forhøjelsen af pensionsprocenten prioriteres?

Betyder muligheden for at konvertere pension til løn, jf. næste afsnit, at pensionsforbedringer skal prioriteres højere?

Valgfrihed

Status

Det blev ved OK08 muligt at veksle en endnu større andel af pensionsbidraget til løn.

Der er således i dag mulighed for i staten at veksle 0,3 % af pensionsbidraget til løn samt pensionsbidraget af rådighedstillægget på 9 % til løn. I kommuner kan 1,1 % af pensionsbidraget veksles til løn, og i regioner kan 0,5 % og pr. 1. april 2010 1,1 % af pensionsbidraget veksles til løn. Valget mellem pension og løn gælder for mindst ét år af gangen.

Ved akademikerorganisationernes forhandlinger på det private arbejdsmarked i 2010 vil frit valg mellem løn, pension og ferie som altid være et tema. Her er tendensen, at der også skal være mulighed for mere fleksible og individuelle valgmuligheder for at tilkøbe eller konvertere feriefriidage.

Forventninger

Selvom arbejdsgiverne går ind for, at den enkelte skal have større indflydelse på sine løn- og ansættelsesvilkår, vil arbejdsgiverne formentlig også ved OK11 være afvisende overfor valgfrihed, der giver mulighed for at veksle løn til mere frihed.

Bestyrelsen forventer dog, at arbejdsgiverne endnu en gang vil være indstillet på at veksle pension til løn. Hvorvidt det begrænses til at veksle en mulig forhøjelse i pensionsbidraget til løn, eller om arbejdsgiverne også vil være indstillet på at veksle en større andel af det eksisterende pensionsbidrag, er derimod usikkert.

Det er *bestyrelsens* opfattelse, at der ikke skal åbnes helt op for muligheden for generelt at veksle pension til løn, men at man godt kan overveje at sænke de eksisterende grænser for, hvornår indbetaling til pensionsordningen kan udbetales som løn. Et forslag kunne være, at pensionsindbetalingen skal ske inden for et spænd, hvor den nedre grænse eksempelvis kunne være 16 %. Bestyrelsen finder, at en eventuel forhøjelse af den generelle pensionsprocent skal omfattes af bestemmelsen om valgfrihed, så forhøjelsen i givet fald kan veksles til løn.

Debatspørgsmål

Skal muligheden for at veksle pension til løn udbygges?

Skal grænsen sænkes, så andelen af pensionsbidrag, der kan veksles til løn, bliver større?

Balance

Arbejdstid og merarbejde

Status

Det står mere og mere klart, at en af de offentlige ansattes djøferes største udfordringer er at få skabt den rette balance mellem arbejdslivet og privatlivet. DJØFs balance- og stressundersøgelse fra 2008 viser, at djøfernes gennemsnitlige arbejdstid er 42 timer/uge. De fleste djøfere føler en stor ansvarlighed overfor opgavernes løsning. Når dette kombineres med en faglig stolthed, høje ambitioner om kvalitet i de offentlige institutioner, øget effektivisering af arbejdet samt en stor grad af selvledelse, så flyder grænsen mellem arbejdsliv og privatliv let ud.

I overenskomstsammenhænge betyder denne udfordring, at arbejdstiden og især de tilknyttede vilkår og muligheder for at tilrettelægge arbejdstiden fleksibelt er helt centrale for, hvordan arbejdslivet opleves. Det er tit denne variabel, som kan få familie-arbejds-balancen i ligevægt, men det kan samtidig også være den variabel, som gør, at arbejdet aldrig stopper, med stress og måske endda for meget sygdom til følge.

Balanceudfordringen har derfor næppe én løsning, som virker for alle, men snarere flere løsninger afhængigt af den enkelte medarbejder. Redskabet/midlet kan dog langt hen af vejen ligge i, hvilke muligheder der er for medarbejderne i forhold til at tilrettelægge arbejdstiden.

Forventninger

Bestyrelsen ønsker at arbejde for mere fleksible rammer og muligheder for at tilrettelægge arbejdstiden for den enkelte djøfer. Det er bestyrelsens vurdering, at der er brug for en ramme og/eller rettighed, som sikrer, at den enkelte kan planlægge og tilrettelægge sin arbejdstid på en måde, så arbejdsliv er i balance med det øvrige liv.

Det er bestyrelsens vurdering, at arbejdsgiversiden vil komme med ønsker og krav, som handler om, hvordan arbejdstiden kan udvides, da de også på sigt vil sikre sig et tilstrækkeligt udbud af arbejdskraft på arbejdspladserne.

Overbygningsmodel til plustid

Status

Ved OK08 blev der med indførelse af plustid lukket op for, at arbejdstiden kan tilrettelægges fleksibelt, således at den ugentlige arbejdstid kan aftales forhøjet mod en forholdsmæssig forhøjet aflønning. Der kan maksimalt aftales en forhøjelse op til 42 timer om ugen. Special- og chefkonsulenterne kan på statens og det kommunale område selv indgå en individuel aftale om plustid. For de øvrige djøfere kræver plustid, at der på arbejdspladsen er indgået en iværksættelsesaftale om plustid mellem TR og arbejdsgiver.

Der er ikke i overenskomsterne en rettighed til at kunne gå på deltid eller op på fuldtid, hvis medarbejderen allerede er på deltid.

Forventninger

Det er bestyrelsens forventning, at arbejdsgiverne har en dagsorden om, at kravet om iværksættelsesaftale til plustid afskaffes, så den enkelte medarbejder umiddelbart selv kan indgå en aftale om plustid.

Bestyrelsen mener, at det er ønskeligt, hvis plustidsaftalen kan kombineres med en aftale, som samtidig giver rettigheder til at gå på nedsat tid. En overbygning til plustidsaftalen, der bevæger sig i retning af forøgelse af medarbejdernes muligheder for og rettigheder til individuel og mere fleksibel arbejdstid, herunder også deltidsansattes ret til at gå på fuld tid.

En mulig model kunne være, at en medarbejder får en rettighed til at gå ned i tid, hvis en anden medarbejder går op i tid. En sådan model skulle sammensættes således, at den giver den enkelte nogle rettigheder i forhold til placering af arbejdstiden i karriereforløbet, samtidig med at den sikrer, at det samlede arbejdskraftudbud ikke nedsættes.

Opsparingsordninger

Status

Flekstidsordninger aftales lokalt på alle offentlige arbejdspladser, og er således ikke fastlagt i overenskomsten. På mange arbejdspladser er der mere eller mindre formaliserede flekstidsordninger eller såkaldte fleksible rammer for arbejdets tilrettelæggelse. Fælles for ordningerne er, at timer ud over 37 timer kan afspadseres i forholdet 1:1.

På statens område er der mulighed for lokalt at aftale forhøjelse af den ugentlige arbejdstid op til 40 timer ugentlig mod, at der ydes hele fridage til senere afvikling. Ordningen er en såkaldt opsparingsordning, også kaldet ATN-tid. En tilsvarende mulighed eksisterer ikke på det kommunale eller regionale område.

Forventninger

Bestyrelsen finder, at kravet om, at en medarbejder skal arbejde lige meget alle uger, måneder og år på arbejdsmarkedet, med fordel kan blødes op. En mulighed for opblødning kunne være en model, der sikrer den enkelte medarbejder adgang til at spare tid op til længerevarende orlov fx hvert 5.år. Det vil sige, at der etableres en form for tidsbank.

Merarbejde

Status

Det følger af overenskomsten eller i tilknytning til overenskomsten, hvilke kriterier, der skal være opfyldt, for at merarbejde kan udbetales. Kriterier som eksempelvis, at merarbejde skal være pålagt, og det skal have et større omfang. For ansatte med rådighedsforpligtelse er der desuden et krav om, at det samlede merarbejde skal væsentligt overstige rådighedsforpligtelsen.

I de seneste mange overenskomstperioder er reglerne for merarbejde forblevet uændret.

Forventninger

Igen ved OK11 forventer *bestyrelsen*, at det vil være overordentlig vanskeligt at vinde gehør hos arbejdsgiverne i forhold til forbedring af merarbejdsordningerne.

Debatspørgsmål

Er der behov for ændringer i arbejdstidsreglerne – fx i form af overbygning til plustidsaftalen, opsparingsordninger eller andre initiativer?

Hvor vigtig er fleksible rammer for arbejdstilrettelæggelse, og hvad skal der til for at det opleves fleksibelt?

Vil en forbedring af merarbejdsreglerne være vigtig for arbejdsvilkårene på jeres arbejdsplads?

Børn og barsel

Fædreorlov

Status

Ved OK08 blev det aftalt, at de nuværende regler om lønnet forældreorlov blev erstattet af en "6+6+6-model", som indebar øremærkning af 6 ugers orlov til faderen. Modellen betyder, at moderen og faderen hver har ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov, mens de sidste 6 uger er til deling, hvis begge forældre er ansat på samme ansættelsesområde (fx i staten). Hvis forældrene derimod er på hvert sit ansættelsesområde (fx i hhv. staten og i en kommune), har de hver især ret til i alt 6+6 uger med fuld løn i forældreorlovsperioden.

Forventninger

Ved OK08 var der fokus på en bedre balance mellem mænd og kvinders brug af barsels- og forældreorlov. Bestyrelsen er af den opfattelse, at der fortsat kan arbejdes for at forbedre balancen. Det kan eksempelvis være ved at ugerne, der øremærkes til faderen, udvides med 4 uger. Bestyrelsen lægger dog vægt på, at udvidelsen af de uger, der øremærkes faderen ikke må medføre en forringelse af moderens rettigheder i forhold til i dag. Det betyder, at der fx kunne stilles krav om, at forældreorlovsordningen med fuld løn udvides til 6+6+10-ordning. Et alternativ kunne være en 10+2+10-ordning. Begge modeller giver i alt 22 ugers forældreorlov med fuld løn, det vil sige en udvidelse med 4 uger.

Det er uvist, hvorvidt arbejdsgiver overhovedet er parat til at aftale yderligere uger med fuld løn på barselsområdet. På baggrund af tidligere forhandlinger er det dog erfaringen, at de offentlige arbejdsgivere er interesserede i at have attraktive vilkår på dette område.

Bestyrelsen mener ikke, at krav om forbedringer på barselsområdet denne gang står højt på listen over kravene til forhandlingerne, da området har været prioriteret de seneste gange. Hvis temaet alligevel måtte komme med på forhandlingsbordet, fordi andre organisationer eller arbejdsgiverne ønsker det, mener bestyrelsen, at det vil være krav om, at retten til forældreorlov med løn gøres uafhængig af, om den anden forælder har samme ansættelsesområde eller ej, der sammen med et krav om længere orlov med løn øremærket faderen er områder, som kan prioriteres.

Omsorgsdage til bedsteforældre

Status

Ved OK08 blev retten til tjenestefrihed til pasning af sygt barn udvidet fra den første sygedag til også at omfatte den anden sygedag. Retten gælder som udgangspunkt for forældrene til barnet. Der er ikke i overenskomsten på nuværende tidspunkt åbnet op for lignende rettigheder for bedsteforældre. Temaet har dog tidligere været drøftet ud fra modeller, hvor bedsteforældre enten får en ret til fri svarende til 3. sygedag til børnebørnene, eller at bedsteforældrene får fx 2 omsorgsdage til børnebørn om året, som kan placeres og skal varsles efter de samme regler som gælder for omsorgsdage.

Forventninger

Det er *bestyrelsens* formodning, at frihed med løn til at passe børnebørn vil kunne "lette presset" for såvel børnefamilierne som bedsteforældrene, som også ønsker at bidrage til den samlede families balance.

Kravet er kun attraktivt, hvis friheden ydes med løn, hvorfor det også vil belaste den samlede ramme, der er til rådighed for forhandlingerne.

Bestyrelsen hører gerne, om klubberne mener, at dette krav skal fremmes.

Ferie med fuld løn efter barsel/forældreorlov

Status

Det følger af retten til pensionsindbetaling i den ulønnede del af forældreorloven, at der optjenes ret til ferie med løn under både den lønnede og den ulønnede del af orloven. Det betyder konkret, at når medlemmet i forbindelse med barsel bliver hos den samme arbejdsgiver, vil den pågældende optjene ret til ferie med løn i året efter barsels-/forældreorloven. Dette er ikke tilfældet, hvis vedkommende skifter job efter orloven. Den tidligere arbejdsgiver afregner i disse situationer feriegodtgørelse af den ferieberettiget løn, som i orlovsperioder med dagpenge kun udgøres af egetbidraget til pensionen. Feriegodtgørelsen vil derfor være betydeligt lavere, end ved normal løn.

Forventninger

Det er *bestyrelsens* vurdering, at der skal rettes op på den utilsigtede konsekvens af feriereglerne og barselsreglerne. Som beskrevet ovenfor indebærer de, at en djøfer, som har været på barsel med dagpenge og herefter også vælger at skifte job, ikke optjener feriepenge, som hvis vedkommende ikke havde været på barsel.

Det kan derfor overvejes at stille krav om, at den afgivende arbejdsgiver indbetaler feriepenge, som hvis den jobskiftende ikke havde været på barsel. Herved forskelsbehandles medarbejderen ikke trods afholdelse af barsel.

Debatspørgsmål

Skal en større del af barselsorloven øremærkes til faderen? Skal antallet af uger med fuld løn under forældreorloven udvides?

Skal kravet om ret til frihed til pasning af børnebørn prioriteres?

Hvor vigtigt er det, at der i forhold til ferie er lige vilkår ved jobskifte, selvom man har været på orlov i forbindelse med barsel – har det en vigtig signalværdi?

Ferie og frihed

Status

Der blev som forventet ved OK08 ikke på nogle af de offentlige områder aftalt yderligere kollektiv frihed, hverken i form af mere ferie eller i form af nedsættelse af den ugentlige arbejdstid.

De grundlæggende regler omkring optjening og afvikling af ferie er således uændrede. Ferie med løn forudsætter, at medarbejderen har optjent denne ret i optjeningsåret, der er lig kalenderåret, og at denne ferie afvikles i ferieåret. Ferieåret er altid lig perioden 1. maj til 30. april, der følger efter optjeningsåret.

For nyuddannede har feriereglerne den konsekvens, at de ikke har ret til at afholde ferie med fuld løn i det ferieår, de bliver ansat i, og i forlængelse heraf har de typisk heller ikke fuld løn under hele ferien i det efterfølgende ferieår.

Det betyder, at nyuddannede oftest skal afholde en del ferieperioder uden at have krav på løn, og kun i nogle situationer kan have feriepenge indbetalt på feriekonto fra tidligere ansættelse. Disse ansættelser har i sagens natur været studenterstillinger med lavere løn og lavere time-tal.

Forventninger

Det er *bestyrelsens* vurdering, at det vil være endog særdeles vanskeligt indenfor denne overenskomstfornyelse af opnå mere ferie eller lavere ugentlig arbejdstid end 37 timer.

Bestyrelsen er af den opfattelse, at overenskomsten og dertil hørende ferieaftaler bør understøtte intentionerne bag ferieloven om at holde alle 5 ugers ferie om året. Ved de nuværende ferieregler er der ikke for de nyuddannede et incitament for at afholde ferie, da det i langt de fleste tilfælde indebærer mærkbare løntræk.

Da realiteten er, at arbejdsgiverne stiller samme krav til de nyuddannede som til alle andre medarbejdere, finder bestyrelsen at et krav om ferie med løn til de nyuddannede bør overvejes. Forslaget vil desuden understøtte langt de fleste arbejdspladseres personalepolitik om at fremme balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Et mindre vidtgående forslag kunne være, at nyuddannede altid, og udover hvad der allerede er optjent, har krav på 3 ugers ferie med fuld løn til afholdelse i førstkommande hovedferieperiode.

Selv om *bestyrelsen* ikke generelt finder, at længere ferie skal prioriteres ved Ok11, kan der dog være anledning til at medtage krav om mindre forbedringer i ferieaftalerne. Fx kunne medtages et krav om at kommunalt og regionalt ansatte får ret til kompensation, hvis planlagt ferie ændres inden ferien påbegyndes, på samme måde, som efter den statslige ferieaftale.

Debatspørgsmål

Skal adgangen til ferie med løn til nyuddannede prioriteres?

Er der behov for øvrige ændringer i ferieaftalerne?

Det gode arbejdsliv

Arbejdsmiljø og stress

Status

Ved OK08 blev der aftalt en række forbedringer på arbejdsmiljøområdet.

I staten blev der aftalt et øget fokus på arbejdsmiljø. Der blev opnået enighed mellem parterne om, at arbejdet med arbejdsmiljø var et fælles anliggende for både ledelse og medarbejdere på de statslige arbejdspladser, og at der skulle være fokus på arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet. Der var også enighed om, at arbejdet med både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø skulle styrkes med særligt fokus på forebyggelse af arbejdsrelateret stress. Der blev også aftalt en række konkrete tiltag i den forbindelse, bl.a. udarbejdelse af anbefalinger for afholdelse af sygefraværssamtaler, undersøgelse af sundhedsfremmende initiativer og organiseringen af arbejdsmiljøet samt vejledning i opfølgning på APV, psykisk arbejdsmiljø og trivsel.

I regioner og kommuner blev der indgået en aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen med det formål at skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen, styrke grundlaget for forebyggelses- og fastholdelsesindsatsen og skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet. Der blev aftalt en række konkrete tiltag i den forbindelse bl.a. trivselsmålinger, sygefraværstatistik og sygefraværssamtaler, sundhedsfremmelse og pligt til at redegøre for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Forventninger

For djøferne er stress én af de største forhindringer for det gode arbejdsliv. Der er ofte ikke balance mellem arbejdsliv og privatliv for den enkelte.

DJØFs seneste balance- og stressundersøgelse fra 2008 viser da også, at halvdelen af djøferne har symptomer på stress, at hver 10. djøfer har været sygemeldt pga. stress eller stressrelaterede sygdomme inden for de sidste tre år, og at hver anden djøfer oplever, at der er sket en forringelse i det psykiske arbejdsmiljø i løbet af de sidste tre år.

Balance- og stressundersøgelsens resultater bør efter bestyrelsens opfattelse tages alvorligt.

Der er sket forbedringer ved OK08. Bestyrelsen hører dog fra medlemmer og tillidsrepræsentanter, at problemerne stadig findes ude på arbejdspladserne. Det er *bestyrelsens* opfattelse, at forbedringerne skal gives tid til at virke, men at de lokale arbejdsgivere også skal holdes fast på en forpligtende opfølgning, så al den viden om arbejdsmiljøforhold vi har ikke bare bliver i ringbindene på hylden. Krav om offentliggørelse af APV, sygefravær og trivselsmålinger kan være tiltag, der kan sikre incitament til opfølgning og forebyggelse.

Debatspørgsmål

Hvordan kan stress nedbringes og kommes til livs? Hvilke krav skal rejses for at forbedre arbejdsmiljøet og skabe en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv?

Vil krav om offentliggørelse af APV m.v. være med til at sikre et bedre arbejdsmiljø?

Senioraftaler

Status

Temaet seniorpolitik har været drøftet ved de sidste mange overenskomstforhandlinger – på såvel det statslige som på det kommunale og regionale område. Temaet blev for år tilbage behandlet med sigte på at frigøre arbejdspladser på en for de afgangende seniorer værdig og ordentlig måde – og samtidig give plads til yngre medarbejdere på arbejdsmarkedet.

På lang sigt er den generelle tendens på arbejdsmarkedet, at der vil opstå mangel på arbejdskraft, og at det bliver et større problem fremover. Dertil kommer, at gruppen af DJØF-seniorer på arbejdsmarkedet vokser.

Konkret findes der som et resultat af tidligere overenskomstforhandlinger en rammeaftale for henholdsvis det statslige, det regionale og det kommunale område om seniorpolitik og fratrædelsesordninger.

Ved OK08 blev der på baggrund af afsatte midler fra trepartsforhandlingerne aftalt nogle 3-årige seniorordninger på alle forhandlingsområderne. Disse ordninger bortfalder ved overenskomstperiodens udgang. Ordningerne er lidt forskellige i form og i forhold til aldersgrænser, men alle består af seniorbonus eller seniorfridage med mulighed for at veksle helt eller delvist – herunder også veksle til ekstra pensionsindbetaling.

For både stat, regioner og kommuner blev det i øvrigt aftalt at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale.

Forventninger

Med en voksende mængde af DJØF-seniorer, små ungdomsårgange, fortsat efterspørgsel på djøfere og den længere middellevetid, må det forventes, at arbejdsgiverne i de kommende år bliver nødt til i større omfang end hidtil at påtage sig et ansvar for at være med til at fastholde og rekruttere seniorer.

Efter *bestyrelsens* opfattelse bliver der behov for at nytænke seniorområdet – herunder synet på seniorer som arbejdskraft - så fokus i stedet for afvikling rettes mod udvikling og fastholdelse af seniorernes kompetence og arbejdskraft.

Bestyrelsen forventer og ønsker derfor, at der ved overenskomstforhandlingerne bliver tænkt i ordninger, der gør forbliven på arbejdsmarkedet attraktiv, og gerne således at de pågældende seniorers kompetencer til stadighed udvikles og udbredes til gavn for både seniorerne selv og arbejdspladserne.

Bestyrelsen er grundlæggende af den opfattelse, at der ikke skal afsættes midler fra overenskomstforhandlingerne til at videreføre de seniorpolitiske initiativer fra OK08, idet seniorordninger og øvrige initiativer til fastholdelse af arbejdskraften som udgangspunkt er et arbejdsgiveransvar.

Debatspørgsmål

Hvilke OK11 krav kan sikre fortsat trivsel, udvikling og arbejdsglæde hos seniorerne?

Hvad kan gøre det attraktivt at forblive længere tid på arbejdsmarkedet?

Kompetenceudvikling

Status

Som led i trepartsaftalerne var der enighed om at opfordre overenskomstparterne ved OK08 til at styrke kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelsesindsatsen. Der blev i den forbindelse afsat trepartsmidler øremærket til kompetenceudvikling ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område.

I staten blev det aftalt at styrke samarbejdet om kompetenceudvikling både på centralt plan mellem parterne og på den enkelte arbejdsplads, samt at udmønte betydelige midler til kompetenceudvikling, herunder midler fra trepartsmidlerne. Der blev bl.a. aftalt:

- En videreførelse af Kompetencefonden og Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)
- Oprettelse af ny fond til udvikling af statens arbejdspladser
- Styrket kompetenceudvikling via jobbytteordninger
- Udmøntning af trepartsmidler øremærket til brug for kompetenceudvikling af AC-gruppen.

I regioner og kommuner blev det aftalt, at alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale og en udviklingsplan, at trepartsmidler skal afsættes som et supplement til den kompetenceudvikling, som i øvrigt finder sted lokalt, og at der skal ske en styrket kompetenceudvikling via jobbytteordninger.

Forventninger

Kompetenceudvikling arbejdslivet igennem er en nødvendig forudsætning for, at djøfjerne har et bedre grundlag for at øge deres lønniveau og ikke mindst for at fastholde deres markedsværdi og på den måde opnå og bibeholde deres beskæftigelse.

Det er væsentligt at være opmærksom på, at trepartsmidlerne til kompetenceudvikling bortfalder med udgangen af overenskomstperioden, og at der således ikke er tale om en permanent tilførsel af midler. Trepartsmidlerne til kompetenceudvikling var ment som et supplement til den kompetenceudvikling, der allerede foregik lokalt. Og ikke som en erstatning.

Det er fortsat *bestyrelsens* opfattelse, at kompetenceudvikling er et arbejdsgiveransvar, som arbejdsgiverne skal betale for. Der skal derfor som udgangspunkt ikke bindes overenskomstmidler til finansieringen af dette. Forudsætningen for, at vi ved OK08 gik med til at binde midler til kompetenceudvikling var, at disse midler var blevet tilført som ekstra midler fra trepartsforhandlingerne.

Bestyrelsen ønsker ikke at der skal bruges overenskomstmidler på at videreføre de tiltag, der blev aftalt ved OK08 og finansieret af trepartsmidler, og heller ikke på nye initiativer til sikring af kompetenceudvikling.

Debatspørgsmål

Hvordan kan kompetenceudvikling i højere grad gøres forpligtende på den enkelte arbejdsplads?

Køn og ledelse

Status

Løntal fra Offentlige Chefers lønstatistik viser, at mændene i den offentlige sektor varetager langt hovedparten af chefstillingerne. Dette skal sammenholdes med at kvindeandelen i rekrutteringslagene vokser.

DJØF's hovedbestyrelse tiltrådte i oktober 2008 en rapport om Køn og Ledelse med undertitlen "Vi kan ikke bare vente", som var udarbejdet af en task-force, nedsat af DJØF's hovedbestyrelse. Følgende to målsætninger fra rapporten retter sig mod den offentlige sektor:

1. Den samlede andel af kvinder i ledelsen skal svare til den repræsentation af kvinder, der er i det relevante rekrutteringslag. Målet anses for at være realiseret, når der er en repræsentation af kvinder i ledelsen på mindst 0,8 % i forhold til kvindeandelen i rekrutteringslaget
2. Hvert ministerområde, hver region og hver kommune forpligtes til at ansætte det antal kvinder i lederstillinger der sikrer, at rekrutteringsfaktoren for kvinder blandt nyudnævnte ledere er mindst 1,0 i forhold til rekrutteringslaget, medmindre sammensætningen af ledelsen opfylder pkt. 1.

I rapporten peges der bl.a. på, at begge køn skal være repræsenteret i ansættelsesudvalg, når der skal besættes chefstillinger, at det skal tilstræbes at begge køn indgår i ansøgerfeltet, og at arbejdspladserne bør tilrettelægge talent- og lederudviklingsprogrammer med henblik på at øge kvindeandelen i chefstillingerne.

Forventninger

I DJØF-rapporten indgår der en opfordring til at alle større virksomheder tilslutter sig det tidligere Ligestillingsministeriums Charter for flere kvinder i ledelse. Personalestyrelsen har fulgt denne opfordring og tilsluttet sig charteret i 2009. Styrelsen understreger dog i publikationen "Inspiration til statens arbejdspladser vedrørende kvinder i ledelse" at Personalestyrelsens rolle alene er at inspirere og understøtte de statslige arbejdspladser i arbejdet med at øge kvinders andel af lederposter. Staten har således valgt at være synlig, men ikke offensiv på området.

I kommuner og regioner er der ikke formuleret centrale målsætninger eller politikker på dette område, som overlades til de enkelte regioner eller kommuner.

Bestyrelsen opfordrer klubberne til at drøfte hvilke krav, der kan medtages ved OK11 for at fremme DJØF's målsætninger om køn og ledelse.

Debatspørgsmål

Hvilke initiativer ville gøre en forskel på din arbejdsplads, hvis målet er at få flere kvinder ind i chefstillingerne?

Ville det gøre en forskel, hvis man lavede en aftale om, at (chef)stillinger i det offentlige altid skulle slås op?

Sundhedsfremme

Status

Sundhed har de seneste år fået en mere fremtrædende rolle i relation til arbejdslivet og det samlede arbejdsmiljø. Typisk har sundhed været forbundet med fritids- og privatlivet. Men i takt med erkendelsen af hvordan sundhed kan skabe mere trivsel og dermed bedre produktivitet, så har sundhed også fået en rolle på arbejdspladserne. Men det hænger også sammen med, at arbejdsfællesskaberne i langt større grad har betydning for den enkelte. Nogle af de ting, som vi tidligere fandt, hørte privatsfæren til, bringes i dag mere naturligt ind i arbejdslivet. Vi ønsker en samlet balance mellem alle elementer i vores liv – arbejde og fritid.

Også på de offentlige arbejdspladser ses denne tendens. Allerede ved OK08-forhandlingerne blev der således aftalt initiativer, som skal støtte op om og give mere fokus på sundhedsfremme og effekten heraf.

På statens område blev det eksempelvis aftalt, at der skal laves en undersøgelse af sundhedsfremmende initiativer, som påvirker medarbejdernes trivsel positivt. Formålet er at udvikle informationsmateriale med erfaringer og ideer på initiativer, der virker.

På det kommunale og regionale område har MED/SU pligt til at aftale retningslinjer for og efterfølgende tilbyde de ansatte konkrete sundhedsfremmende initiativer som fx fysioterapeut, kiropraktor, massage, motion, psykologhjælp m.v.

Forventninger

Fremover vil sundhed også være et væsentligt element i den samlede indsats for at sikre et godt arbejdsmiljø, og bestyrelsen forventer, at også arbejdsgiverne vil være parate til skabe rammer for, at medarbejdernes trivsel og sundhed fremmes.

Bestyrelsen ser gerne, at arbejdsgiverne bliver mere modige på dette område, og der for alvor bliver afprøvet forskellige og mere vidtgående initiativer. Det kan eksempelvis være motion i arbejdstiden, fælles pausegymnastik og adgang til fysioterapeuter, ergoterapeuter for den fysiske trivsel, men også lettere adgang til fagligt kvalificeret rådgivning fra fx socialrådgiver, coach eller psykolog.

Det er vurderingen, at et krav om en tidsnorm til sundhed fra arbejdsgiverside vil blive opfattet som en reel reduktion i den ugentlige arbejdstid. Men omvendt vil arbejdsgiverne også være interesseret i at styrke og forbedre rammerne for et sundere arbejdsliv til gavn for den samlede drift og den enkeltes produktivitet. Det kan derfor også være attraktivt for arbejdsgiversiden, at der bliver aftalt nogle rammer for, at de mere vidtgående sundhedsfremmende initiativer afprøves.

Debatspørgsmål

Hvilke sundheds-initiativer ville gøre en forskel hos jer? Skal det være et OK11-krav?

Motion i arbejdstiden – hvordan skulle det afvikles?

Erhvervsskoleområdet

Status

På baggrund af den ekstraordinære mulighed for overgang til det nye lønsystem pr. august 2008 er andelen af lærere på erhvervsskoleområdet på ny løn steget betragteligt, så der nu kun er ca. 8 % tilbage på det gamle lønsystem.

Ved OK08 blev der for så vidt angår lønnen aftalt en forhøjelse af undervisningstillæggene, og følgegruppen om ny løn, som blev nedsat ved OK05, blev videreført ved OK08 med henblik på at følge skolernes anvendelse af ny løn m.v.

De foreløbige lønstatistiske opgørelser i følgegruppen giver et billede af, at udviklingen i anvendelsen af det nye lønsystem på erhvervsskoleområdet – især handelsskoler - stadigvæk er langt fra niveauet på andre områder i staten. Skolerne anvender en relativt lille – og på handelsskoler og kombinationsskoler faldende – andel af den samlede lønsum for lærere på nyt lønsystem til lokalt aftalte tillæg. Det kan fx nævnes, at for alle djøfere i staten på nyt lønsystem er det 77 %, der får et lokalt aftalt tillæg (aug. 08), mens det for AC-lærere på handelsskoleområdet på nyt lønsystem kun er 55 % af alle, som har et lokalt aftalt tillæg (2. kv. 08).

Der kunne ved OK08 endnu engang ikke opnås enighed om ændringer af arbejdstidsaftalen. Organisationerne ønskede – som ved de foregående mange forhandlingsrunder – forbedringer i form af parallelisering af arbejdstidsaftalen for erhvervsskoleområdet med aftalen for det almene gymnasieområde. Arbejdsgiverne ønskede som udgangspunkt fortsat ikke forandringer på området, og slet ikke i den retning, som organisationernes krav gik.

Personalestyrelsen præsenterede ved OK08-forhandlingerne nogle idéer i retning af, at den nuværende arbejdstidsaftale erstattes af en aftale, hvor man lokalt skal drøfte de værdier, der skal være bærende for arbejdstiden, og at en lærers undervisningsomfang og omfang af andre opgaver herefter skal fastlægges ved en drøftelse mellem ledelsen og den enkelte lærer. Udfaldet af forhandlingerne ved OK08 blev som nævnt, at der ikke blev aftalt forbedringer i arbejdstidsaftalen.

Forventninger

Der er allerede på nuværende tidspunkt signaler fra arbejdsgiversiden om, at de ønsker at ville ændre på arbejdstidsaftalen på det almene gymnasium ved OK11. Hvilken betydning dette vil have for erhvervsskoleområdet er vanskeligt at forudsige. Det, som imidlertid med ret stor sikkerhed kan siges, er, at arbejdsgiver heller ikke i denne omgang vil være indstillet på væsentlige ændringer, i retning af den nuværende arbejdstidsaftale for gymnasieområdet. På denne baggrund har *bestyrelsen* et ønske om, at klubberne overvejer nye muligheder, modeller eller andre alternativer for så vidt angår krav på arbejdstidsområdet.

Bestyrelsen forventer endvidere, at det vil være endog særdeles vanskeligt ved de kommende forhandlinger at nå til enighed med arbejdsgiverne om indførelse af nye automatiske tillæg, herunder tillæg baseret på anciennitet. Det er *bestyrelsens* vurdering, at størst mulighed for lønforbedringer vil ligge i et fokus på at få ny løn til at fungere bedre på erhvervsskoleområdet.

Imidlertid forudsætter bestyrelsen, at der fortsat vil være en fælles ambition med arbejdsgiverne om, at det nye lønsystem – her 12 år efter det blev indført – kommer til at fungere efter hensigterne. Det kan i hvert tilfælde forudses, at der på et tidspunkt vil kunne opstå et rekrutteringsproblem for skolerne, hvis man ikke gør noget. Dels på grund af den demografiske udvikling også set i lyset af at gennemsnitsalderen for lærerne på området er relativt høj, p.t. ca. 46 år, og dels hvis området på grund af den manglende lønudvikling lokalt får et lønefterslæb.

Forbedringer på erhvervsskoleområdet kan primært ske i form af lønforbedringer (tillægsforbedringer) og/eller på arbejdstidsområdet. Det er bestyrelsens opfattelse, at der ved OK11 tillige bør gøres overvejelser om, der er øvrige områder, der kan komme i spil for at sikre attraktive arbejdspladser for lærerne på området. Dette henset til, at den samlede ramme må forventes at blive mindre i 2011 end ved OK08. *Bestyrelsen* opfordrer derfor til, at det indgår i klubbernes drøftelser, om der er øvrige (ikke-omkostningskrævende) krav, som kan medtages. Fx krav om høring i henhold til Forvaltningsloven ved ansættelsesretlige skridt (advarsler, afskedigelser), krav om offentliggørelse af APV, eller krav om mulighed for etablering af opsparringsordninger med henblik på længerevarende sammenhængende frihed.

Debatspørgsmål

Skal der ved OK11 rejses nye lønkrav og/eller procedureregler – og hvad kunne kravene være for at sikre, at det nye lønsystem fungerer?

Skal der rejses arbejdstidskrav ved OK11 – og skal det i så fald være i form af nye modeller/principper eller i form af enkelte forbedringer af den eksisterende aftale?

Hvilke øvrige krav (ud over løn og arbejdstid) kan det foreslås at fremsætte ved OK11?

UFO-området

Status

Med OK08 blev et længere ph.d.-projekt i overenskomstsammenhæng atter videreført, denne gang med en udbygning af pensionen af basislønnen. En større del af ph.d.ernes løn blev således pensionsgivende, idet der skete en stigning fra de daværende 80 % af basislønnen til 85 % af basislønnen. Selve pensionsprocenten på 17,1 % som for de øvrige ansatte på AC-overenskomsten forblev uændret. Herudover skete en omlægning af tillægsstrukturen for ph.d.ere, hvorefter ph.d.-tillægget på løntrin 4-1. år blev nedjusteret til fordel for en forhøjelse af ph.d.-tillægget på løntrin 4-2. år – 8. Samtidig med en forhøjelse af basislønskalaen indebar det en samlet forhøjelse af lønniveauet på samtlige løntrin. Endelig skete der en sproglig opstramning af overenskomstens bestemmelse om forlængelse af ansættelsen som ph.d.er som følge af barsels- eller adoptionsorlov, således at det utvetydigt kom til at fremgå, at ansættelsesmyndigheden er forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværsperiodens længde.

Ved OK08 blev indført mulighed for plustid, som kan være en fordel for undervisere og forskere, som arbejdere mere end 37 timer om ugen. Det har imidlertid kunnet konstateres, at ingen arbejdsgivere på området har været interesserede i at drøfte eller indgå aftale herom.

Med OK08 skete der endvidere en forhøjelse af tillægget til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere ved universiteter, arkitektskoler og forskningsinstitutioner.

Endvidere blev der indgået aftale om et tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer (Lektor msk-tillæg). Tillægget aftales lokalt og træder i stedet for det centralt aftalte tillæg til lektorer, seniorrådgivere og seniorforskere. Tillægget ydes til lektorer, der opfylder samtlige kriterier:

- 8 års anciennitet på lektorniveau (ansættelse som seniorforsker og lektor)
- Både forskningsresultater og undervisningskompetencer skal ligge i top (seniorforskere, der ikke underviser, fritages fra kravet om gode undervisningskompetencer)
- Lektoren skal have udmærket sig ved i udpræget grad at have medvirket til videndeling eller ved i betydeligt omfang at have tiltrukket ekstern finansiering.

Den konkrete udmøntning af kriterierne aftales lokalt på institutionen.

Som noget nyt blev det aftalt, at universiteter mv. ikke længere forudgående skal have organisationens samtykke til at ansætte lærere og videnskabelige medarbejdere på deltid.

Endelig blev det aftalt, at der i overenskomstperioden skulle optages drøftelser om justering af stillingsstrukturen ved sektorforskningsinstitutioner med henblik på at skabe parallelitet til stillingsstrukturen ved universiteterne. Drøftelserne er startet.

Forventninger

Universitets- og forskningsområdet er under pres. Universitetsreform, fusioner og stram økonomi med lave basisbevillinger stiller store krav til de ansatte i dagligdagen. Det er bestyrelsens opfattelse, at der i overenskomstsammenhæng er 3 primære udfordringer, der skal fokuseres på: Løn, arbejdstid og psykisk arbejdsmiljø.

Ny løn har haft svært ved at slå igennem i universitets- og forskningssektoren. Videnskabelige medarbejdere får ikke brugt den lokale løndannelse i samme omfang som i resten af staten. For at igangsætte ny løn på universiteterne blev Lektor msk-tillægget indført ved OK 08. Hensigten var bl.a. at tvinge parterne til at italesætte individuelle kvalifikationer og honoreringen af disse. Organisationernes frygt var, at tillægget – frem for at stimulere den individuelle løndannelse – i stedet ville erstatte den allerede eksisterende tillægdsdannelse. Forudsigelserne har desværre holdt stik, for det har efterfølgende vist sig, at der adskillige steder er sket mod-

regning i eksisterende kvalifikationstillæg ved udmøntning af Lektor msk-tillæg. Det er *bestyrelsens* forventning, dels at ordningen skal ses nærmere efter i sømmene med henblik på evt. justering, dels at muligheden for individuel løndannelse generelt for videnskabelige medarbejdere bliver et vigtigt tema ved OK11.

Tiden til forskning er under massivt pres. Samtidig er produktion af forskningsresultater i stigende omfang en forudsætning for fastansættelse, karriere – men også for fortsat ansættelse. Undersøgelser viser da også, at djøfere i universitets- og forskningssektoren har det højeste gennemsnitlige ugentlige timetal blandt offentligt ansatte djøfere. En betydelig del af det egentligt forskningsrelaterede arbejde bliver ofte udført udenfor "normal" arbejdstid, idet en almindelig arbejdsdag ofte er fyldt ud med undervisning, vejledning og administrative opgaver. AC-overenskomstens bestemmelse om honorering af merarbejde gælder dog ikke for videnskabelige medarbejdere, fordi såvel deres arbejdstid som deres opgaver i dag i høj grad ikke er kontrollabel. Det er derfor bestyrelsens forventning, at arbejdstid og honorering for merarbejde bliver et centralt tema ved OK11. Ved OK08 blev der også stillet krav på dette område – men uden held. Det er derfor nødvendigt, at der bliver tænkt i forskellige acceptable løsninger, der kan skabe mulighed for honorering af merarbejdet.

DJØFs undersøgelser af balance, stress og psykisk arbejdsmiljø for djøferne i undervisnings- og forskningssektoren vidner om et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Mange medlemmer tilkendegiver også, at arbejdspress, ledelsesudfordringer ovenpå universitetsreformen, konkurrence, kulturændringer i retning af "forretningsgørelse", bekymring om forsat ansættelse samt ensomhed både personligt og fagligt udgør en større og større del af hverdagen. For at sikre, at universiteter og forskningssmiljøer også fremover bliver attraktive arbejdspladser, er det *bestyrelsens* forventning, at spørgsmålet om forbedring af det psykiske arbejdsmiljø bliver et vigtigt tema.

Debatspørgsmål

Skal der fokuseres på bestemte stillingsgrupper ved OK11 – ligesom man tidligere har gennemført et Ph.d.-projekt – eller skal der søges opnået forbedringer bredt?

Hvad skal der til for at få det nye lønsystem til at fungere bedre på universitets- og forskningsområdet?

Hvordan kan man gøre merarbejdet kontrollabelt – så det kan honoreres - samtidig med at det fortsat er attraktivt at være videnskabelig medarbejder?

Er der behov for tiltag, der kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø?

Skal der afsættes en særlig minimumstid til forskning?

Hvordan sikres det, at også undervisere og forskere får reel mulighed og tid til kompetenceudvikling? Skal der afsættes særlige midler til kompetenceudvikling for den enkelte?

Er der behov for tiltag, der kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø? Hvis ja, hvilke?

TR-vilkår

Status

Tillidsrepræsentanterne får fortsat en mere vigtig og mere synlig rolle på de offentlige arbejdspladser. Det kommer som en naturlig følge af, at de offentlige arbejdspladser oftest er underlagt et både politisk og administrativt pres for en effektiv drift. Det betyder, at de fleste arbejdspladser til stadighed er udsat for organisationsændringer, strukturændringer og/eller sammenlægninger i større eller mindre omfang. Faktisk føler mange medarbejdere og TR'ere, at den ene ændring ikke er gennemført, før den næste bliver lanceret.

DJØFs TR-undersøgelse fra september 2009 viser, at TR gennemsnitligt bruger 4,8 timer om ugen på TR-arbejdet, mens TR-S bruger ca. 2,0 timer. Disse tal dækker selvsagt over store variationer og er afhængige af dels, hvor mange djøfere den enkelte TR repræsenterer, dels inden for hvilken sektor TR opererer, og endelig hvor velfungerende en arbejdsplads der er tale om.

Mange steder er udfyldelse af tillidsrepræsentantrollen og vigtigheden heraf også anerkendt fra ledelsens side. Ledelsen er klar over, at TR faktisk har en afgørende betydning for arbejdslivet og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, og for at samarbejdet glider lettere til gavn for såvel driften som udviklingen af arbejdspladsen. TR bliver således inddraget, ikke bare fordi reglerne siger det, men fordi det giver god mening og er fornuftigt.

Anerkendelsen kommer også nogle steder til udtryk ved et løntillæg. Mest udbredt er dette i kommuner og regioner, fordi det ved OK08 blev gjort obligatorisk. Ikke desto mindre er det i september 2009 fortsat kun 52 pct. af de kommunale og regionale TR som får et tillæg. På det statslige område får 30 pct. af TR'erne et tillæg for funktionen.

Forventninger

Samlet set er det næsten halvdelen af TR'erne, som ikke får et tillæg. Henset til det store arbejde og ikke mindst betydning for arbejdspladsen, så bør langt flere TR'ere få et tillæg. På det kommunale og regionale område forventer bestyrelsen, at alle TR'erne har aftalt tillæg for opgaven som TR ved denne overenskomstperiodes udgang.

Der skal fortsat værnes om TR'erens rolle og funktion. TR skal fortsat udgøre den nødvendige modpart og samarbejdspartner til ledelserne, men bestyrelsen ser også gerne en styrkelse af disse roller. Ved OK08 blev dette bl.a. understreget med forlængelse af opsigelsesvarslet til TR og ved indførelse af obligatorisk tillæg til TR'erne på det kommunale og regionale område.

Bestyrelsen mener, der skal arbejdes med den fortsatte konsolidering af TR hvervet ved at fokusere på dels rammerne for hvervets udførelse og dels ændringer, som kan styrke TR'ernes position på arbejdspladserne. Fx kan der være et behov for at sikre ret til, at TR-suppleanten kan deltage ved (større) forhandlinger, når forhandlings- og aftalekompetencen er uddelegeret fuldt ud til TR, på rettigheder til fx kompetenceudvikling i forbindelse med hvervets ophør, eller på hvorledes TR-hvervet på den konkrete arbejdsplads kvalificerer til et varigt tillæg efter hvervets ophør.

Debatspørgsmål

På hvilke måder kan tillidsrepræsentanternes vilkår forbedres?

Hvad kan gøre det mere attraktivt at være TR?

Bilag 1. Rammerne ved OK08

Ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2008 blev der aftalt tre forskellige rammer. Af nedenstående tabeller fremgår rammernes størrelse samt hvorledes de skal anvendes.

Staten	OK08
Generelle lønreguleringer	8,17%
Puljer	2,20%
Personalegoder - kompensation	0,20%
I alt	10,57%

Kommuner	OK08
Generelle lønreguleringer	5,27%
Puljer	3,35%
Personalegoder - kompensation	0,20%
Forhøjelse af særlig feriegødtgørelse	0,40%
Øvrige forbedringer	0,37%
I alt	9,59%

Regioner	OK08
Generelle lønreguleringer	5,27%
Puljer	2,92%
Personalegoder - kompensation	0,20%
Forhøjelse af særlig feriegødtgørelse	0,40%
Øvrige forbedringer	0,29%
I alt	9,08%

Som det fremgår, er der ret store forskelle mellem den statslige ramme og rammerne i kommuner og regioner, hvor der i staten var afsat en noget større del til generelle lønreguleringer og en mindre del til puljer (specielle AC-forbedringer som fx forbedring af basislønskala, rådighedstillægsskala mv.). Det skal desuden bemærkes, at selvom rammerne i kommunerne og regionerne er lidt forskellige – særligt i forhold til puljernes størrelse, er der aftalt de samme AC-forbedringer på de to områder – altså samme forbedring af basisløn, rådighedstillæg, pension mv.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne blev der både på det statslige område samt for regioner og kommuner nævnt rammer på 12,80 %. Forskellen i forhold til ovenstående rammer er, at der i de 12,80 % er indregnet skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen, samt skøn for den forventede lokale lønudvikling.

Bilag 2. Reguleringsordningen

Reguleringsordningen er en ordning, der sikrer en vis parallelitet mellem lønudviklingen i den offentlige og den private sektor. Ordningen har eksisteret gennem de sidste 25 år under lidt forskellige navne og med forskelligt indhold.

Det beregnes årligt, hvordan lønudviklingen i staten, den kommunale sektor (samlet) og den private sektor har været, og er lønudviklingen i hhv. staten og kommunerne større eller mindre end i den private sektor, bliver en del af denne skævhed (80 %) opsamlet af reguleringsordningen, der kan udmønte både positivt og negativt. Da lønstigningerne er forskellige i staten og på det kommunale/regionale område, er der forskel på, hvad ordningerne udmønter.

Historisk set har ordningen medført en parallel lønudvikling mellem det offentlige og det private arbejdsmarked, således at de offentlige lønstigninger har fulgt den private lønudvikling med en lille forsinkelse.

Reguleringsordningen i staten har været uændret i en lang årrække. Hvert år sammenlignes det seneste års lønudvikling i staten med lønudviklingen i den private sektor på basis af Danmarks Statistiks lønindeks i 3. kvartal. Lønudviklingen findes altså fx som lønningerne i 3. kvartal 2008 sammenlignet med lønningerne i 3. kvartal 2009. Udmøntningen fra reguleringsordningen i staten falder i april måned.

I kommunerne blev opgørelsesmetoden ændret ved OK05, således at sammenligningen baseres på gennemsnittet af den årlige lønudvikling i fire på hinanden følgende kvartaler. Samtidigt rykkedes udmøntningstidspunktet fra april til oktober. Disse ændringer medførte ikke en forringelse af reguleringsordningen.

I de anvendte lønstatistikker opgøres lønnen pr. præsteret time, hvilket bl.a. indebærer, at hvis der bliver aftalt flere fridage, vil lønnen pr. præsteret time stige - forudsat at månedslønnen er den samme. Aftales der flere fridage i den private sektor end i den offentlige sektor, vil reguleringsordningen af den grund efterfølgende udløse en tilsvarende større lønstigning til de offentligt ansatte. Lønnen opgøres inkl. pension, og det er derfor uden betydning om forbedringerne udmøntes i form af løn eller pension.

Til gengæld, er det værd at bemærke, at der ved OK08 blev aftalt forbedringer, der holdes udenfor reguleringsordningen. Det var dels en kompensation for personalegoder og på det kommunale/regionale tillige en forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.

Den samlede udmøntning fra reguleringsordningerne i OK08 kendes endnu ikke, idet udmøntningen pr. 1. april 2010 i staten og pr. 1. oktober 2010 i kommuner/regioner endnu ikke er beregnet. I staten er beregningen af reguleringen "lige på trapperne", mens den kommunale regulering først kan beregnes i juni 2010.

I indeværende overenskomstperiode, har reguleringsordningen i staten hidtil udmøntet 0,44 % pr. 1. april 2008 og 0,03 % pr. 1. april 2009, men det er forventningen, at reguleringsordningen udmønter negativt pr. 1. april 2010 - og med så meget, at den samlede udmøntning i OK08-perioden bliver negativ.

Hvad har reguleringsordningen udmøntet i tidligere perioder, og hvordan er udmøntningen anvendt?

Staten	OK95	OK97	OK99	OK02	OK05	OK08
Lokal- og chefløn	0,20%	0,35%	0,45%	0,45%	-	-
Andre formål (pension)	-	-	0,40%	-	-	-
Generel lønstigning	1,44%	1,83%	1,84%	-0,42%	-1,00%	?
I alt	1,64%	2,18%	2,69%	0,03%	-1,00%	?

Kommunal sektor	OK95	OK97	OK99	OK02	OK05	OK08
Lokal lønudvikling/-forlodsfinansiering	0,48%	0,20%	1,33%	1,49%	-	-
Andre formål	-	-	0,08%	0,05%	-	-
Generel lønstigning	1,14%	2,05%	0,75%	2,49%	2,11%*	?
I alt	1,62%	2,25%	2,16%	4,03%	2,11%	?

*) Inkl. aftalt regulering fra reguleringsordningen pr. 1. januar 2006

Den kommunale reguleringsordning har udmøntet 1,47 % pr. 1. oktober 2008 og hhv. 0,48% i kommunerne og 0,47% i regionerne pr. 1. oktober 2009. Årsagen til at der er en lille forskel på udmøntningen fra reguleringsordningen på de to områder skyldes, at de aftalte stigninger pr. 1. oktober 2009 indgår i beregningen. Også på det kommunale og regionale område, er det forventningen, at udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 bliver negativ – men dog ikke med så meget, at den samlede udmøntning i OK08-perioden bliver negativ.

Som det fremgår, har lønudviklingen i staten i OK05 og OK08-perioderne (forventeligt) været højere end lønudviklingen i den private sektor, med en negativ udmøntning fra reguleringsordningen til følge, mens det modsatte gør sig gældende i den kommunale sektor. Historisk set, har reguleringsordningen, som ovenstående tabeller viser, dog været til en fordel både i den statslige og kommunale sektor, idet selve sammenligningen med den private sektor har udmøntet positivt i alle perioder forud for OK05.