Bestyrelsens forslag til krav

Det er din og min hverdag, der er til forhandling.

Djøf Offentligs repræsentantskab

OK18

Tænk længere

djøf

Bestyrelsens forslag til krav

Kære medlem af Djøf Offentligs repræsentantskab,

Forberedelsen af overenskomstforhandlingerne næste år – OK18 – er i gang. Her har du bestyrelsens forslag til, hvilke krav der skal rejses ved OK18, som vi indstiller til godkendelse på mødet i Djøf Offentligs repræsentantskab 27. april 2017.

Allerførst vil vi sige et kæmpestort tak til alle tillidsrepræsentanter, klubber og medlemmer, som har bidraget med input de seneste måneder. Tak for jeres bidrag og engagement.

Kravene
Vi har valgt at lægge vægt på nogle centrale temaer og at begrænse antallet af krav. Det er helt i tråd med den holdning, som vi i fællesskab har besluttet i Akademikerne (AC). Det betyder, at vi har måtte foretage nogle strategiske valg om, hvor vi vurderer, det er vigtigst at prioritere vores indsats ved OK18. Dermed har vi også foretaget nogle fravalg, ikke alle forslag eller emner har fundet plads i kravsoplægget.

I starten af februar udsendte bestyrelsen et debatoplæg om temaerne til OK18. Her havde vi forslag om krav inden for temaerne løn, fremtidens arbejdsmarked, mobilitet og senior. Vi har besluttet at lade arbejdstid og fridage være et selvstændigt tema. Arbejdstid og betalte fridage har været et gennemgående emne i mange af de input, vi har fået undervejs. Flere steder har ledelserne opsagt retten til fri med løn på jule- og nytårsaftensdag og grundlovsdag. Det gælder det regionale område, i Skatteministeriet og i det tidligere Social- og Indenrigsministerium. En voldgiftssag om fridagene på SKATs område har fastslået, at betalt frihed med løn på juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag kan opsiges af de enkelte ledelser med et passende kollektivt varsel, hvilket har aktualiseret, at vi tager krav på området med til forhandlingsbordet.

Bestyrelsen vil prioritere krav, der er til gavn for flest muligt, og krav, der sikrer forbedringer af vilkårene eller sætter et værn mod forringelser. Hvor det er muligt, ønsker vi desuden at give den enkelte djøfer mere valgfrihed i forhold til selv at beslutte hvilke vilkår, der skal være i ansættelsesforholdet.

Processen
Vi udsendte den 2. februar 2017 et debatoplæg om bestyrelsens foreløbige forslag til temaer. Oplægget var forinden drøftet i alle sektorudvalg.

I februar måned har der været mulighed for at medlemmer og klubber kunne komme med input til forhandlingerne på OK18-sitet – djoef.dk/ok18. Desuden har bestyrelsen deltaget i mange klubmøder om OK18 rundt omkring på arbejdspladserne. Og igen tusind tak for rigtig mange indspark, der har bidraget til at inspirere og kvalificere vores arbejde i bestyrelsen. Der er indkommet i alt 486 forslag til krav, heraf 27 fra klubber. Det har været vigtigt for os, for at kunne pejle os ind på, hvor vægten skal lægges. Samtidig giver det et godt afsæt for vores videre arbejde med overenskomstforhandlingerne.

Udkast til kravspakke har i marts måned været drøftet i alle sektorudvalg.

På det grundlag har bestyrelsen nu sammensat den kravspakke, du og de øvrige medlemmer af repræsentantskabet har modtaget.

Forhandlingerne
Vi vil først hen mod årets udgang kende kravene fra arbejdsgiverne. Vi har endnu ikke konkrete meldinger om, hvad arbejdsgiversiden vil lægge vægt på, men 'et samfundsøkonomisk ansvarligt resultat' og 'behov for øget arbejdskraftudbud' er nok gode bud på emner, som arbejdsgiverne også ved OK18 vil lægge vægt på.

Ved forhandlingerne på det private område i år har parterne aftalt en 3-årig periode og en ramme omkring 7 pct. I lighed med tidligere må det antages at være en retningsgiver for, hvor vi kan lande et resultat ved OK18.

Vi vil fra december 2017 og i forhandlingsperioden holde dig løbende orienteret, så tæt som det er muligt af hensyn til forhandlingerne.

Vi vil i forhandlingerne arbejde for at opnå et resultat, som du og de øvrige medlemmer kan være tilfredse med. Det er din hverdag, vi skal forhandle om.

Vi håber på din opbakning til vores kravsforslag på repræsentantskabsmødet.

På vegne af bestyrelsen
Sara Vergo

Indhold

1. Løn og pension ... **5**

1.1. Generelle lønstigninger ... 5
1.2. Reguleringsordning ... 5
1.3. Den lokale løndannelse ... 6
1.4. Reservering af midler til andre forbedringer end generelle lønstigninger ... 6

2. Arbejdstid og fridage ... **6**

2.1. Fleksibel arbejdstid ... 6
2.2. Betalte fridage ... 7
2.3. Betalt spisepause ... 7

3. Fremtidens arbejdsmarked ... **7**

3.1. Valgfrihed inden for overenskomstens rammer ... 7
3.2. Kompetenceudvikling i forhold til digitaliseringen ... 8
3.3. Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø ... 8

4. Mobilitet ... **9**

4.1. Mobilitet og employability ... 9
4.2. Flytning af statslige arbejdspladser ... 9
4.3. Beskæftigelsesfremme og mobilitet ... 9

5. Senior ... **10**

5.1. Mere fleksibilitet for seniorer ... 10
5.2. Seniorkompetenceudvikling ... 10
5.3. Bedre ansættelsestryghed for seniorer ... 11

6. Øvrige krav ... **11**

6.1. Tillæg og vilkår til ph.d.-stipendiater i regioner ... 11
6.2. Overenskomstdækning af HD-ere i kommuner og regioner ... 11

Bilag ... **12**

A. Universitets- og forskningsområdet ... 12
B. Undervisningsområdet ... 13
C. Anklagemyndigheden og domstolsområdet ... 14

1. Løn og pension

1.1. Generelle lønstigninger

Vi aftaler ved overenskomstforhandlingerne, hvilken generel regulering der skal ske af alle løndele i overenskomstperioden.

Ved de seneste mange forhandlingsrunder har det været et krav, at flest mulige af de midler, der er til forhandling, skal udmøntes som generelle lønforbedringer. Det er den måde, vi kan sikre en lønudvikling til gavn for alle medlemmer. Det er imidlertid bestyrelsens opfattelse, at der ved disse forhandlinger er behov for at reservere dele af overenskomstresultatet til andre formål end generelle lønstigninger, eksempelvis arbejdstid.

Kravet om størst mulige generelle lønstigninger til alle, vil dog også ved OK18 have høj prioritet, og målet er herigennem at sikre reallønnen.

Bestyrelsen har ikke medtaget forslag om generelle pensionsforbedringer. Hvis der under forhandlingerne alligevel viser sig mulighed for pensionsforbedringer, er det bestyrelsens opfattelse, at disse bør kunne veksles til løn eller frihed. Vi har noteret os, at mange medlemmer ønsker muligheden for mere frihed/fleksibilitet, og derfor medtager vi muligheden for at kunne veksle til frihed.

Krav 1: Størst mulige procentuelle forbedringer af alle løndele

1.2. Reguleringsordning

Ved siden af den økonomiske ramme, som er den samlede værdi af de forbedringer, vi aftaler ved overenskomstforhandlingerne, har der gennem en meget lang årrække været aftalt en reguleringsordning. Reguleringsordningens formål er at sikre, at lønudviklingen på det offentlige område følger lønudviklingen på det private område. Der er en reguleringsordning for hvert af de tre forhandlingsområder: stat, kommuner og regioner.

Reguleringsordningen aftales kun for én overenskomstperiode ad gangen og bortfalder ved overenskomstperiodens udgang. Den skal derfor fornys ved hver forhandling.

Ved OK13 havde Finansministeriet et stærkt ønske om at afskaffe den nuværende reguleringsordning og ved OK15 blev reguleringsordningen forringet, idet der blev indført et såkaldt privatlønsværn, og udmøntningen fra reguleringsordningen blev suspenderet én gang i perioden.[1]

Bestyrelsen lægger afgørende vægt på, at der fortsat er en parallelitet mellem lønudviklingen på det private og det offentlige område, så den offentlige sektor ikke udvikler sig til et andenrangs arbejdsmarked.

Krav 2: Sikring af parallelitet mellem lønudviklingen på det offentlige og det private område

1.3. Den lokale løndannelse

Vi har haft lokal løndannelse i 20 år. Systemet har gennem årene haft lidt forskellige rammer. Vi har tidligere haft krav med ved overenskomstforhandlingerne om sikring af procedurer, og ved OK15 blev aftalt en række projekter, der har fokus på den lokale løndannelse. Resultaterne af disse projekter kender vi endnu ikke, men de vil naturligt indgå i grundlaget for forhandlingerne.

[1] *Reguleringsordningen i sin nuværende udformning betyder, at forskellen mellem lønudviklingen på det private og det offentlige område udmøntes med 80 pct. af forskellen, hvis den private sektor er steget mest, og med 100 pct. af forskellen, hvis den offentlige sektor er steget mest. Eksempel: Stiger de private lønninger fx med 2 % og de offentlige lønninger med 1 %, vil reguleringsordningen udmønte en lønstigning i det offentlige på 0,8%. Er det omvendt, og de offentlige lønninger stiger med 2 % og de private lønninger med 1 %, vil de offentlige lønninger blive nedreguleret med 1 %.*

Mange medlemmer oplever, at den lokale løndannelse ikke fungerer, og det er ikke kun fordi de ikke får imødekommet alle ønsker om mere i løn. Det er fx manglende reel forhandlingsvilje fra ledelsen og uigennemskuelighed, som skaber utilfredshed. I bestyrelsen mener vi ikke, at svaret er at afskaffe de lokale lønforhandlinger, men at understøtte en lokal lønudvikling, så den enkelte medarbejder mere direkte kan se sin indsats, funktioner, kompetencer og præstationer afspejlet i lønnen. Lønnen skal ikke kun forhandles én gang årligt, men også når og i direkte tilknytning til at der er en anledning til det. En anledning kan være nye opgaver, ekstra arbejdsindsats, rokering, flytninger, mere ansvar, fleksibilitet, effektiv indsats, ved fastansættelse osv.

Bestyrelsen vil derfor også ved OK18 have fokus på den lokale løndannelse ved OK18. Vi skal arbejde på, at den lokale løndannelse er – og fortsat skal være – et vigtigt element i forhold til anerkendelse, motivation, direkte dialog og fælles retning i forhold til løsning af arbejdspladsens kerneopgaver.

Krav 3: Forbedring af mulighederne for lokal løndannelse

1.4. Reservering af midler til andre forbedringer end generelle lønstigninger

Ved overenskomstforhandlingerne har der siden 2011 kun i meget begrænset omfang været midler til rådighed for forhandling af andre forbedringer end generelle lønstigninger.

Det er, som tidligere nævnt, bestyrelsens opfattelse, at der ved disse forhandlinger er behov for at reservere midler til andre forbedringer end generelle lønstigninger. Forbedringer såvel af generel karakter, som forbedringer rettet mod specifikke grupper.

Krav rettet mod de særlige grupper og delsektorer er listet i bilaget, mens de generelle forbedringskrav fremgår nedenfor i punkt 2-5.

Krav 4: Reservering af midler til andre forbedringer end generelle lønstigninger

2. Arbejdstid og fridage

2.1. Fleksibel arbejdstid

Bestyrelsen havde i debatoplægget om OK18 forslag om mere fleksibilitet for seniorer. Vi har erfaret, at det er en udbredt pointe blandt medlemmerne, både dem som har skrevet på OK18-sitet og dem vi har mødt på klubmøder, at det ikke kun er seniorer, der har behov for mere fleksibilitet.

Vi skal være længere tid på arbejdsmarkedet, når pensionsalderen forhøjes. Men det er ikke kun de sidste år, der skal være mulighed for at få mere fleksibilitet. Der kan være andre perioder af livet, hvor man har et ønske om højere eller lavere ugentlig arbejdstid. Det kan være børnefamilier eller familier, hvor den ældste generation har ekstra behov for hjælp.

Øget mulighed for fleksibilitet i arbejdstiden hen over arbejdslivet matcher også de tanker, bestyrelsen har gjort sig om fremtidens arbejdsmarked. Det er ikke et urealistisk fremtidsscenarium, at de færreste er fuldtidsansatte lønmodtagere fra kandidateksamen til pensionsalderen. Der kan være perioder, hvor man vil arbejde som selvstændig, med flere sideløbende ansættelser, med frivilligt arbejde osv., og derfor vil drosle ned på sin faste lønmodtageransættelse.

Københavns Kommune har allerede taget de første skridt i retning af mere fleksibel arbejdstid – hvis formål det er at sikre, at den enkelte medarbejder får større indflydelse på, hvor mange timer man ønsker at arbejde i en given tidsperiode.

Bestyrelsen vil på denne baggrund medtage et krav om ret til fleksibel arbejdstid.

Krav 5: Ret til fleksibel arbejdstid

2.2. Betalte fridage

En voldgiftskendelse på SKATs område fastslog i januar 2017, at fri med løn på juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag på det statslige område, kan opsiges lokalt af ledelsen med et passende kollektivt varsel. Tidligere er en voldgiftsret nået til samme resultat på det regionale område.

En række arbejdspladser på det statslige og regionale område har allerede opsagt fridagene, mens andre arbejdsgivere har udtalt, at de ikke agter at opsige dem.

Voldgiftskendelsen afspejler sig tydeligt og ikke overraskende i rigtig mange af de input, vi har fået på OK18-sitet i februar måned. På det kommunale område indebærer overenskomsten, at der er ret til frihed efter samme regler, som gælder for de personalegrupper, de pågældende arbejder sammen med. Det har for djøferne betydet, at der er ret til fri med løn på samme måde, som for HK-gruppen. Det vil sige fri fra kl. 12 den 1. maj og grundlovsdag, og fri hele juleaftens- og hele nytårsaftensdag. Denne ret bør også præciseres i overenskomsten.

En prioritering af krav om at sikre de betalte fridage vil skulle finansieres ved forhandlingerne, og det betyder, at der bliver mindre plads inden for rammen til generelle lønstigninger.

Bestyrelsen vil ved OK18 medtage krav om, at retten til betalte fridage indskrives i overenskomsterne på alle forhandlingsområder, så der ikke i fremtiden opstår tvister om retsstillingen på området.

Krav 6: Sikring af betalte fridage

2.3. Betalt spisepause

Retten til en betalt spisepause på indtil en halv time, hvor man står til rådighed for arbejdsgiveren udspringer af overenskomsterne. Men det står der ikke direkte sort på hvidt.

I DR, som har sin egen overenskomst, blev spørgsmålet om retten til en betalt spisepause, fastslået i en voldgiftskendelse i februar 2017.

Bestyrelsen vurderer, at det også af ordenshensyn er nødvendigt at få retten til betalt spisepause indskrevet eksplicit i de offentlige overenskomster.

Krav 7: Præcisering af ret til betalt spisepause

3. Fremtidens arbejdsmarked

3.1. Valgfrihed inden for overenskomstens rammer

I Djøf er vi optaget af, hvordan fremtidens arbejdsmarked kommer til at se ud, og hvordan den teknologiske udvikling med automatisering af sagsgange, software-

robotter, kunstig intelligens og digitalisering vil påvirke arbejdsmarkedet – herunder selvfølgelig også den offentlige sektor. For udviklingen, som nogle kalder den 4. industrielle revolution eller disruption, er allerede i fuld gang, og der er ingen tvivl om, at vi står over for forandringer og nye udfordringer. Det kan dog være svært at forudsige, hvor hurtigt udviklingen vil gå på de offentlige områder. Men det vil formentlig gå hurtigere, end vi kan forestille os – tænk blot på de teknologiske arbejdsmetoder der er blevet en del af hverdagen bare i vores arbejdsliv, så som internet, mobiltelefoner, e-boks, elektronisk journalisering, skypemøder – og vær så samtidig bevidst om, at det er en udvikling, der accelererer.

Bestyrelsen mener, vi skal gribe de nye muligheder og være med til at sikre, at der også i fremtidens bliver attraktive vilkår på det offentlige arbejdsmarked.

Fleksibel arbejdstid er én måde at give mere fleksibilitet inden for overenskomstens rammer. Det er nærmere beskrevet ovenfor i afsnit 2.1. I dag er der allerede mulighed for at vælge mellem pension eller løn på en lille del af pensionsbidraget. Valgfrihed og individuel tilpasning skal medvirke til, at det også i fremtiden er attraktivt for både arbejdsgiverne at ansætte på overenskomstvilkår og attraktivt for medarbejderne, at overenskomsterne danner grundlaget for deres ansættelsesvilkår.

Krav 8: Mere valgfrihed inden for overenskomstens rammer

3.2. Kompetenceudvikling i forhold til digitaliseringen

Det er afgørende i forhold til fremtidens employability at både nuværende og kommende medarbejdere sikres kompetencer i forhold til digitaliseringen. Det skal fx indgå i udviklings- og kompetenceudviklingsplaner for den enkelte medarbejder. Kompetenceudvikling er, med et længere arbejdsliv, vigtigere end nogensinde. Vi har derfor også et særligt krav med om kompetenceudvikling for seniorer – se krav 15.

Vi vil gerne ved OK18 være med til at skubbe på i forhold til at sikre, at djøfernes kompetencer er klar til et mere digitaliseret arbejdsmarked.

Krav 9: Ret til kompetenceudvikling til fremtidens arbejdsmarked

3.3. Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø

Work-life balance og et godt psykisk arbejdsmiljø har stor betydning for trivslen i hverdagen. Dermed også i forhold til at sikre 'det lange arbejdsliv', altså en sikring af rammerne for at kunne forblive på arbejdsmarkedet frem til pensionsalderen.

Meget af ansvaret for at skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø ligger på arbejdspladsen og hos den nærmeste leder. Det kan vi ikke løse via en bestemmelse i en overenskomst. Alligevel finder bestyrelsen, at problemstillingen er så betydningsfuld, at de centrale overenskomstparter ikke blot kan skyde ansvaret ud til ledere og medlemmer på arbejdspladserne. Vi ønsker, at der indgås en fælleserklæring om et godt psykisk arbejdsmiljø og en egentlig aftale om sikringen af det psykiske arbejdsmiljø.

Der har i de senere år været fokuseret meget på arbejdsrelateret stress. Der er udviklet stressværktøjer, indgået aftaler og iværksat indsats om trivsel og sundhed på det kommunale og regionale område mv. På nuværende tidspunkt kan vi se, at tilbuddet på det kommunale område (SPARK – Samarbejde om Psykisk ARbejdsmiljø i Kommunerne) om støtte og sparring til det lokale arbejde, så

man selv bliver bedre i stand til at handle på de udfordringer, der er i det psykiske arbejdsmiljø, er meget efterspurgt. I den kommende overenskomstperiode skal vi med afsæt blandt andet i disse erfaringer, fastholde fokus, så vi fortsat kan sikre en indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Krav 10: Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø

4. Mobilitet

4.1. Mobilitet og employability

Den bedste tryghed i arbejdslivet opnås ved at bevare sin markedsværdi, sin employability. Vi bør derfor også, som tidligere, have fokus på krav, der understøtter mobilitet, idet skift af arbejdsplads og/eller arbejdsopgaver giver et kompetenceløft.

Mobilitet understøtter både talent- og karrierepleje, også hvis du sigter mod en stilling som offentlig chef, og samtidig kan mobilitet fremme beskæftigelsen for dimittender. Der er nemlig fortsat høj dimittendledighed.[2] En af måderne at skabe jobåbninger til denne gruppe er, at allerede ansatte rykker videre.

Flytning af statslige arbejdspladser har medført en øget mobilitet. Det kan anskues fra flere vinkler. Først og fremmest er der tale om, at den politiske beslutning betyder, at mange ufrivilligt bliver presset til at søge andet job. Men vi kan se, at også mange medarbejdere, der skulle forblive på arbejdspladserne har søgt og fået nye jobs. Desuden har de nye statslige arbejdspladser rekrutteret arbejdskraft i det område, de nu er lokaliseret i, hvilket har givet flere jobåbninger, for de akademikere, som bor i det pågældende geografiske område.

Bestyrelsen vil gerne arbejde for en mobilitet, der ikke er påtvunget via politiske beslutninger, men som er baseret på frivillighed og et ønske om kompetenceudvikling.

Med flere djøf-arbejdspladser rundt i hele landet, finder bestyrelsen, at det ville kunne fremme mobiliteten, hvis der indgås en turnusaftale på tværs af sektorerne, hvor der inden for et regionalt afgrænset område gives mulighed for at flytte til nye jobs.

Krav 11: Indgåelse af en turnusaftale om mobilitet på tværs af sektorerne regionalt

4.2. Flytning af statslige arbejdspladser

De medarbejdere, der berøres af flytning af deres arbejdsplads, skal sikres de bedst mulige vilkår. Det gælder både dem, der vælger at lade sig opsige, og dem, som vælger at flytte med. Det kunne eksempelvis være øget fleksibilitet i en overgangsperiode, mulighed for hjemmearbejde og varslets længde.

Krav 12: Forbedring af vilkårene for medarbejdere, der berøres af flytning af arbejdspladser i staten

4.3. Beskæftigelsesfremme og mobilitet

Siden OK13 har vi i et samarbejde med de kommunale og regionale arbejdsgivere haft fokus på mobilitet og beskæftigelsesfremme. Projekternes erfaringer er, at det kan være vanskeligt at få etableret et bredere perspektiv, fx et erhvervspolitisk sigte, hvor de offentligt ansattes kompetencer bringes i spil i forhold

[2] *I september 2016 var ledighedsprocenten for djøfere med under 1 års kandidatalder 32,3 % (bruttoledighed), se http://www.ac.dk/media/654632/ledighed-september-2016.pdf)*

til lokale private virksomheder. Arbejdsgiverne oplever ikke, at der er rekrutteringsproblemer, så der er ikke motivation til projekterne i forhold til at løse deres aktuelle arbejdskraftbehov. Projekterne har vist sig nyttige i forhold til en dialog mellem organisationerne og arbejdsgiverne i forhold til at synliggøre de akademiske kompetencers bredde og anvendelighed og også i forhold til at skabe kontakt mellem ledige dimittender og de kommunale arbejdsgivere.

Bestyrelsen foreslår, at arbejdet med beskæftigelsesfremme fortsættes i lyset af den fortsat høje ledighed for gruppen, og da vi gerne vil medvirke til at sikre, at der fortsat vil være kvalificeret arbejdskraft i hele landet.

Krav 13: Initiativer til fremme af beskæftigelsen af dimittender i kommuner og regioner

5. Senior

5.1. Mere fleksibilitet for seniorer

Vi har allerede nævnt det tidligere i dette oplæg, men længere tid på arbejdsmarkedet og højere pensionsalder – det skal vi alle indstille os på.

Vi kan forvente, at arbejdsgiverne ved OK18 fremsætter krav om forøgelse af arbejdskraftudbuddet, og et af vores svar hertil er for det første at pege på områder, der er med til at sikre et arbejdsliv, så vi stadig har arbejdsevne tilbage, også selv om vi bliver ældre. Det er bl.a. vores krav om fleksibel arbejdstid og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø eksempler på. For det andet kan det være at give seniorerne vilkår, fx (endnu) mere fleksibilitet, kompetenceudvikling, mere frit-valg og bedre ansættelsestryghed, så de vælger at forblive i arbejde.

Medarbejdere er forskellige, og når senioralderen nærmer sig vil det være meget individuelt, hvad der er behov for og ønske om. Helbred, familiesituation og økonomi osv. varierer, og det skal der være mulighed for at indrette arbejdslivet efter, hvis det skal være attraktivt at forblive i job.

Derfor er det bestyrelsens vurdering, at øget fleksibilitet og mere individuel tilpasning for seniorer vil medvirke til at fastholde seniorerne længere tid på arbejdsmarkedet. Djøfs tilbagetrækningsundersøgelse fra december 2016 viser, at hvis man skal forsøge at fastholde medarbejdere på arbejdsmarkedet, er det især en gradvis nedtrapning af arbejdstiden samt mere fleksibilitet, der skal til.[3]

På industriens område er der ved forhandlingerne i år aftalt en ordning, der giver seniorer ret til op til 32 selvbetalte ekstra årlige fridage fra 5 år før folkepensionsalderen. Det kunne det offentlige område godt blive inspireret af. For ofte hører vi, at muligheden for seniorordninger med nedsat tid og ekstra fridage er der, men arbejdsgiverne siger nej.

På arbejdspladserne kan der lokalt i SU/MED aftales handlingsplaner med henblik på, at seniorer fastholdes i arbejde.

Krav 14: Ret til mere fleksibilitet for seniorer

5.2. Seniorkompetenceudvikling

Bestyrelsen foreslår, at vi sætter fokus på seniorkompetenceudvikling som et særligt område. Vi skal alle udvikle vores kompetencer gennem hele arbejdslivet, og for seniorer er det særlig vigtigt at bevare deres employability, da vi fortsat ser, at der afskediges relativt flere ældre medarbejdere. Vi ser samtidig,

[3] *43 procent angiver, at hvis de skal blive længere på arbejdsmarkedet end den alder, hvor de forestiller sig at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, så skal der ske en gradvis nedtrapning af arbejdstiden, mens 29 procent ønsker mere fleksi-bilitet (fx orlov eller mere fleksible arbejdstider). https://www.djoef.dk/omdjoef/politikker/dj-oe-f-analyse/tilbagetr-ae-kning-fra-arbejdsmarkedet.aspx*

at jo ældre man er, når man mister jobbet, jo sværere er det at komme i job igen. Derfor har vi krav med om indgåelse af en egentlig aftale om ret til kompetenceudvikling for seniorer.

Krav 15: Indgåelse af aftale om ret til seniorkompetenceudvikling

5.3. Bedre ansættelsestryghed for seniorer

I forlængelse heraf foreslår bestyrelsen også, at vi forbedrer ansættelsestrygheden for ældre medarbejdere i forbindelse med generelle afskedigelsesrunder/afskedigelser begrundet i arbejdspladsens forhold. Fx at kravet til arbejdsgivers dokumentation af, at afskedigelsen ikke sker på grund af alder, skærpes. Det er dog en balance, for vi skal ikke aftale noget, som betyder, at det bliver (endnu) en barriere for at ansætte en ældre medarbejder.

Krav 16: Forbedring af ansættelsestrygheden for ældre medarbejdere

6. Øvrige krav

6.1. Tillæg og vilkår til ph.d.-stipendiater i regioner

På det regionale område ansættes en del ph.d.-studerende til forskningsprojekter på sygehusene. Bestyrelsen ønsker, at der i den regionale overenskomst aftales et centralt tillæg til ph.d.-stipendiater. Desuden skal midlertidigt ansatte ph.d.-stipendiater sikres forlængelse af ansættelsen ved barselsorlov og længerevarende sygdom, der påviseligt har forsinket ph.d.-arbejdet på tilsvarende måde som ph.d.-stipendiater ansat på universiteterne.

Krav 17: Aftale om tillæg og vilkår for ph.d.-stipendiater i regionerne

6.2. Overenskomstdækning af HD-ere i kommuner og regioner

På det kommunale og regionale område er ansatte med en HD-uddannelse ikke omfattet af overenskomsten for akademikere, mens dette er tilfældet på det statslige område.

Kravet har tidligere været rejst, men uden at vinde tilslutning fra arbejdsgiverne. Bestyrelsen vil igen ved OK18 rejse kravet, så HD-ere, der udfører akademisk arbejde bliver omfattet af overenskomsten for akademikere.

Krav 18: Overenskomstdækning i kommuner og regioner af HD-uddannede, der udfører akademisk arbejde

Bilag

A. Universitets- og forskningsområdet

Ved OK13 blev undervisningstillæggene på gymnasie-, professionshøjskole- og erhvervsakademier forhøjet. Det betyder, at den centralt aftalte løn for de videnskabelige medarbejdere på universiteterne er blevet relativt ringere set i forhold til undervisningsområdet, og tillæggene afspejler ikke længere forskellene i kompetenceniveau.

Tillægsniveauet på universiteter bør også være højere end de øvrige tillæg, da adjunkter og lektorer på universitets- og forskningsområdet ikke har adgang til merarbejdsgodtgørelse.

Krav 19: Forhøjelse af tillæg til adjunkt, post.doc., forsker, lektor, seniorforsker og seniorrådgiver

Lang arbejdstid og usikkerhed om fortsat ansættelse på grund af midlertidige stillinger betyder, at de videnskabelige medarbejdere på universitets- og forskningsområdet generelt oplever et dårligere psykisk arbejdsmiljø end andre beskæftigede djøfere.

Mere end halvdelen af djøferne inden for UFO-sektoren svarer, at de er stresset i hverdagen.[4] Det er et signifikant højere niveau end for øvrigt beskæftigede djøfere. Det er en sektor, der er præget af tidsbegrænsede ansættelser, idet 42 procent af de ansatte inden for UFO-sektoren er ansat i tidsbegrænsede stillinger. Heraf er 69 procent bekymrede for deres beskæftigelsessituation, når deres ansættelse udløber.

Ved OK13 blev aftalt en konference om det psykiske arbejdsmiljø for forskere på universiteterne, og i indeværende overenskomstperiode er der iværksat et samarbejde mellem Uddannelsesministeriet og akademikerorganisationerne, der skal arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø for forskergruppen.

Djøfs nyeste undersøgelse viser, at der fortsat er behov for at have særlig opmærksomhed på problemstillingerne omkring arbejdstid og sikkerhed i ansættelsen.

Det kunne fx være krav om, at det lokalt skal drøftes og sikres, at der er tid til forskning, eller at der ved MUS for den videnskabelige medarbejder skal ske en drøftelse af arbejdsopgaver og arbejdstid.

Krav 20: Initiativer til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø for de videnskabelige medarbejdere på universiteterne

Ph.d.-gruppen har dårligere vilkår, end andre statsligt overenskomstansatte. De har: En lavere pensionsprocent svarende til 85 pct. af ordinær pension af basislønnen.

En ph.d. ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 14.900 i årligt grundbeløb. Til sammenligning får en videnskabelig assistent (hvor der er krav om kandidatniveau, men ikke en ph.d.-grad) et pensionsgivende tillæg på kr. 37.200 i årligt grundbeløb.

Ph.d.-stipendiater er ikke omfattet af reglerne i overenskomsten om dækning af udgifter i forbindelse med tjenesterejser og om flyttegodtgørelse.

[4] *Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø og jobtilfredshed – UFO-sektoren 2017*

Ved overenskomstforhandlingerne i 2002, 2005 og 2008 blev påbegyndt en forbedring af vilkårene, så ph.d.-gruppen kunne komme på niveau med andre overenskomstansatte. Der har ikke være puljemidler – og vilje hos modparten – til at fortsætte projektet ved de efterfølgende forhandlingsrunder. Hvis der ved OK18 måtte blive puljemidler til rådighed, må der tages endnu et skridt til sidestilling af ph.d.-gruppen med andre.

Krav 21: Forbedring af vilkårene for ph.d.-gruppen

På Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS) har der i perioden været drøftelser af indførelsen af en stillingsstruktur svarende til universiteternes. Finansministeriet har henvist indgåelse af aftale herom til OK18.

Krav 22: Aftale om tillæg og ansættelsesvilkår for forskere ved DIIS

B. Undervisningsområdet

Ved OK13 fik underviserne på de gymnasiale uddannelser, erhvervsakademier og professionshøjskoler ændret deres arbejdstidsregler, så de i det store hele ligner vilkårene for øvrige akademikere i staten. Underviserne har dog fortsat en årsnorm. En årsnorm, der betyder, at arbejdsgiver kan lede og fordele arbejdet på en sådan måde, at der hen over året for mange undervisere er store udsving i deres arbejdsbelastning og svære betingelser for at tilrettelægge arbejdstiden konstruktivt. Det gælder især på de skoler og institutioner, hvor arbejdsgiver ikke har åbenhed og dialog omkring arbejdstilrettelæggelsen, og hvor der ikke er nogen rammer for, hvor mange undervisningstimer, man som underviser kan belastes med ud over forberedelsen, opgaveretning, mødeaktivitet, m.v.

I den nye gymnasiereform, der træder i kraft til sommer, skal eleverne på 1. år først træffe deres valg af studieretning efter ca. 3 måneders grundforløb. Det betyder, at ledelsen først på det tidspunkt kan planlægge de endelige skemaer for underviserne og fordelingen af arbejdsopgaver.

Der er behov for et værn i forhold til undervisernes arbejdsbelastning og gennemsigtighed i arbejdstilrettelæggelsen.

Krav 23: Normperioden ændres fra årsnorm til halvårsnorm

Krav 24: Læreren skal senest ved normperiodens begyndelse være orienteret om arbejdsopgaverne og deres forventede omfang for normperioden

Krav 25: For lærere på det gymnasiale område, som pålægges at undervise mere end 20 timer om ugen, og for lærere på erhvervsakademier og professionshøjskoler, som pålægges at undervise mere end 18 timer om ugen, skal der lokalt indgås en særskilt aftale om honorering

Uddannelsesinstitutionerne fusionerer i stor stil, så de dels indeholder flere uddannelsesaktiviteter og dels er spredt over flere forskellige adresser.

For ikke at anvende undervisernes arbejdskraft på landevejen mellem to skoler/institutioner og for at skabe et rimeligt arbejdsmiljø for de enkelte undervisere, så de fortsat kan møde velforberedt og skabe et godt læringsmiljø for de studerende, ønskes et værn mod uhensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.

Krav 26: For lærere, der er ansat på det gymnasiale område, erhvervsakademier og professionshøjskoler, og som pålægges at skulle give møde på geografisk spredte arbejdssteder på samme dag, skal der lokalt indgås en særskilt aftale om honorering og vilkår

Djøf er blevet opmærksomme på, at der er nogle gymnasier, der er begyndt at udbyde internationale universitetsuddannelser (bachelor- og masteruddannelser). For underviserne på disse uddannelser, er der ikke i overenskomsten fastsat centrale tillæg.

Derudover startede den nye EUX-merkantile-uddannelse i august 2015, som består af en erhvervsuddannelse kombineret med en gymnasiale uddannelse. Sondringen mellem akademisk og ikke-akademisk arbejde og kravet om primær beskæftigelse placeret på gymnasialt niveau skaber stor forvirring blandt underviserne og giver unødige problemer at administrere.

Krav 27: Overenskomstaftalte undervisningstillæg ydes til ansatte, der underviser på internationale uddannelser på institutioner for erhvervsrettet uddannelser (erhvervsskoler)

Krav 28: Akademiske ansatte, der underviser på EUX-uddannelsens særskilte studiekompetencegivende forløb, ansættes på AC-overenskomsten med løn- og ansættelsesvilkår svarende til undervisere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse

I 2006 fastslog Højesteret, at en handelsskole, der er selvejende institution, ikke kan anses for en del af den offentlige forvaltning, og derfor ikke er omfattet af forvaltningslovens regler, herunder reglerne om partshøring. Siden afgørelsen er institutionsloven lavet om, og Undervisningsministeriet fører nu tilsyn med institutionerne og har dermed en større grad af instruktionsbeføjelse over for skolerne.

Samtidig er nogle erhvervsgymnasier sammenlagt med undervisningsinstitutioner (STX, HF, VUC) inden for den offentlige forvaltning, og dermed nu omfattet af forvaltningsloven.

Ikke desto mindre er der fortsat en række skoler, der ikke følger henstillingen fra Finansministeriet i overenskomsten til at partshøre i forbindelse med bortvisning/afsked. Det skaber en urimelig forskelsbehandling.

Krav 29: Krav om partshøring i forbindelse med afsked/bortvisning på institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler).

C. Anklagemyndigheden og domstolsområdet

Dommerfuldmægtige
Bestyrelsen stiller krav om, at der afsættes et beløb eksklusivt til lokale forhandlinger for dommerfuldmægtige. Baggrunden for forslaget er, at der ikke er mulighed for individuelle lønforhandlinger for dommerfuldmægtige, på grund af de begrænsninger retsplejeloven sætter for at sikre domstolenes uafhængighed.

Krav 30: Afsættelse af et beløb til lokale forhandlinger for dommerfuldmægtiggruppen

Krav 31: Aftale om udvidelse af karrieremulighederne ved domstolene

Ansatte i politi og anklagemyndighed
Overenskomstansatte jurister, der har gennemført anklagemyndighedens 3-årige grunduddannelse modtager pt. et varigt pensionsgivende kvalifikationstillæg på 15.700 kr. (marts 2012-niveau), jf. overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet pkt. D 4, nr. 1.

En ny og forbedret grunduddannelse for anklagerfuldmægtige trådte officielt i kraft den 1. januar 2011. Uddannelsen indebærer blandt andet, at anklagerfuldmægtige særligt i den indledende fase af uddannelsen skal gennemgå et intensivt mentorforløb, ligesom der over en 3-årig periode skal stiftes bekendtskab med stort set alle sagsområder, som anklagere beskæftiger sig med i en politikreds. Herudover afsluttes grunduddannelsen med en eksamen for at kunne kvalificere sig til anklager. Der er således lagt op til en langt mere struktureret og kvalificerende grunduddannelse end tidligere.

Kravet har været rejst tidligere.

Krav 32: Tillægget for gennemført grunduddannelse for politifuldmægtige og anklagere i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet pkt. D 4, nr. 1 forhøjes

Anklagemyndigheden står som arbejdsplads overfor flere udfordringer set i et længere perspektiv. I takt med at de store årgange pensioneres, og de små årgange kommer til, er det helt naturligt, at der fremover skal arbejdes mere målrettet på at rekruttere nye jurister.

I disse år udgør nyuddannede jurister langt hovedparten af nyansættelserne i anklagemyndigheden. For at tiltrække erfarne medarbejdere, fra eksempelvis det private erhvervsliv eller andre statslige institutioner som f.eks. domstolene, og for at fastholde nuværende erfarne ansatte, vil det således være nødvendigt med en lønstruktur, som også skaber lønudvikling i en senere del af karriereforløbet.

Kravet har været rejst tidligere.

Krav 33: Aftale om et varigt pensionsgivende kvalifikationstillæg for de overenskomstansatte jurister, som har minimum 11 års anciennitet, og som enten har gennemført en turnus i politi/anklagemyndighed og i alt har haft minimum 3 forskellige job eller funktioner, eller på anden måde har opnået tilsvarende kvalifikationer

Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djoef.dk