

Resultatet af OK21-forhandlingerne

Lørdag den 6. februar 2021 er der indgået en aftale for alle ansatte på det statslige område. Dermed er der indgået aftale for gymnasielæreres løn- og ansættelsesforhold på almene gymnasier, erhvervsgymnasier, hf-kurser, EUX, VUC etc. for de kommende tre år. Lærere på Sct. Annæ Gymnasium er opfattet af overenskomst på det kommunale område, som forventes færdig inden for de kommende uger.

I det følgende gennemgås de for GL's medlemmer mest interessante elementer af resultatet:

Rammen og lønstigninger.....	1
Gymnasielæreres arbejdstid.....	2
Seniorbonus.....	2
Sorgorlov	3
TR's arbejdsforhold.....	3
Medarbejderinddragelse i grøn omstilling.....	3
Kompetenceudvikling.....	3
Lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.....	3
Videreudvikling af statens lønsystemer	3
Partnerskab	4

Rammen og lønstigninger

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 6,75 % over en treårig periode. Der er aftalt generelle lønstigninger på 4,42% i de kommende tre år. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, som også udmøntes som generelle lønstigninger.

Rammen er sammensat således:

	1.4.2021	1.10.2021	1.4.2022	1.10.2022	1.4.2023	1.10.2023	I alt
Aftalte lønstigninger	0,8%	0,3%	1,19%	0,3%	1,48%	0,35%	4,42%
Midler til andre formål ¹⁾			0,20%				0,20%
Reguleringsordningen ³⁾			0,36%		0,27%		0,63%
Reststigningen ²⁾	0,5%		0,5%		0,5%		1,5%
I alt							6,75%

¹⁾Puljer på 0,2% anvendes bl.a. til at betale seniorbonus til ansatte på 62 år og derover.

²⁾ Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske blandt statens ansatte i perioden i form af fx lokale lønforhandlinger.

³⁾ Formålet med reguleringsordningen er at sikre en vis parallelitet mellem lønudviklingen i staten og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i staten og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højest i staten eller på det private område. (1. februar i år oplevede vi pga. corona-krisen, at reguleringsordningen medførte en lønnedgang – i første omgang viste Danmarks Statistiks tal, at der var tale om en lønnedgang pr. 1. februar 2021 på 0,25%, men en kontrolberegning har vist, at det drejer sig om 0,09%).

Gymnasielæreres arbejdstid

Om gymnasielærernes arbejdstid er der aftalt retningslinjer, der skal medvirke til at sikre gymnasielærere en mere jævn arbejdsbelastning og skabe mere åbenhed og transparens i planlægningsgrundlaget:

”Jævn arbejdsbelastning

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 14 i overenskomst for akademikere i staten.

Leder og underviser drøfter arbejdets omfang, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen væsentligt ændres i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere bestemmelserne.

Seniorbonus

Med stigende pensionsalder ønsker parterne at understøtte et godt seniorarbejdsliv, så seniorerne finder det attraktivt at forsætte i beskæftigelse. Derfor indføres der en seniorbonus, så medarbejdere fra det

kalenderår, hvor de fylder 62 år, kan vælge 2 seniordage om året eller et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8% af den sædvanlige årsløn.

Sorgorlov

Forældre (herunder adoptivforældre), der får et dødfødt barn eller mister et barn inden barnets 18. leveår, får hver ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død.

TR's arbejdsforhold

Det bliver ekspliceret i overenskomsterne, at TR ifm. de årlige lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

I aftalen om tillidsrepræsentanter ændres § 6, stk. 3 til "Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver, og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, *herunder en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver.*" (Det kursiverede er nyt).

Medarbejderinddragelse i grøn omstilling

Der udarbejdes et protokollat om grøn omstilling, der, over for de statslige arbejdspladser signalerer, at det er vigtigt at drøfte hvordan fokus på grøn omstilling inkorporeres i den nuværende opgaveløsning og indretning af de statslige arbejdspladser, samt hvordan medarbejderne, herunder samarbejdsudvalgene, skal inddrages i forhold til dette.

Kompetenceudvikling

Der er enighed om, at Kompetencesekretariatet og Den Statslige Kompetencefond videreføres med samme økonomiske rammer som i de forløbne tre år. Det betyder, at der også i de kommende år vil være mulighed for at søge ekstra midler til kompetenceudvikling.

Lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø fortsættes uændret i den kommende overenskomstperiode, så ledere på statslige arbejdspladser kan få efteruddannelse i at håndtere det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Videreudvikling af statens lønsystemer

På CFU-bordet er der aftalt et periodeprojekt om lønsystemer, idet parterne er "enige om, at lønsystemerne skal være et redskab, som de lokale parter kan anvende til at understøtte de statslige institutioners politikker, mål og opgavevaretagelse samt være accepterede af medarbejderne som rimelige og fair." I første fase vil man skabe et fælles vidensgrundlag om den lokale løndannelse, og i anden fase vil man drøfte, hvordan de enkelte lønsystemer kan forbedres og videreudvikles.

Partnerskab

Det har været et ønske fra skatteministeren at få etableret et partnerskab, ”som har til formål at understøtte, at statens arbejdspladser er rustet til at løse deres samfunds vigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet - i dag og i fremtiden. Partnerskabet skal indhente fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser. Gennem fælles dialog skal partnerskabet understøtte den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser og udviklingen af den danske model på alle niveauer, herunder en styrkelse af det lokale aftale- og samarbejdsrum.”