

OK - 2021

Redegørelse om resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for staten, kommuner og regioner for perioden 1. april 2021 til 31. marts 2024

Akademikernes bestyrelse træffer – efter indstilling fra forhandlingsudvalget for den offentlige sektor (FHO) – beslutning om, hvorvidt et opnået forhandlingsresultat skal tiltrædes eller forkastes.

Et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat sendes til vedtagelse eller forkastelse i de deltagende medlemsorganisationer/fællesrepræsentationer. Akademikernes bestyrelse udarbejder til medlemsorganisationernes brug ved afstemninger om et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat en redegørelse for dette.

Akademikernes bestyrelse har den 2. marts 2021 godkendt nedennævnte forhandlingsresultater:

- *CFU-resultatet af 6. februar 2021*
- *Resultatet på Akademikernes statslige overenskomstområde af 6. februar 2021*
- *Forhandlingsfællesskabet - resultatet af 15. februar 2021 med KL*
- *Resultatet på Akademikernes kommunale tjenstemands- og overenskomstområde:*
 - *Akademikerfællesoverenskomsten 28. februar 2021*
 - *GL af 8. marts 2021*
 - *KI af 16. februar 2021*
 - *ATO og TF af 28. februar 2021*
 - *FAS og YL af 16. februar 2021*
 - *ETF, DFys og JMF af 28. februar 2021*
 - *KF af 27. februar 2021*
 - *TF af 28. februar*
- *Forhandlingsfællesskabet - resultatet af 20. februar 2021 med RLTN*
- *Resultatet på Akademikernes regionale tjenstemands- og overenskomstområde:*
 - *Akademikerfællesoverenskomsten af 25. februar 2021*
 - *FAS af 23. februar 2021*
 - *YL af 24. februar 2021*
 - *ETF, DFys og JMF af 25. februar 2021*
 - *PD af 4. marts 2021*
 - *TF af 5. marts 2021*
 - *KF af 4. marts 2021*

København den 8. marts 2021
Bestyrelsen i Akademikerne

Indholdsfortegnelse

De fælles elementer i CFU-resultatet og Akademikerresultatet af 6. februar 2021 .3	
Akademikerresultatet af 6. februar 2021 på det statslige område	9
Forhandlingsfællesskabet - resultatet af 15. februar 2021 (KL's område).....	15
Akademikerresultatet af 28. februar 2021 på det kommunale tjenestemandso- g overenskomstområde	18
Forhandlingsfællesskabet - resultat af 20. februar 2021 (RLTN's område).....	21
Akademikerresultatet af 25. februar 2021 på det regionale tjenestemandso- g overenskomstområde.....	24

DEN SAMLEDE ØKONOMI PÅ DET STATSLIGE OMRÅDE

	1.4.2021	1.10.2021	1.4.2022	1.10.22	1.4.2023	1.10.23	I alt
Generelle lønforbedringer	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42
Udmøntning fra reguleringsordning	0,00	0,00	0,36	0,00	0,27	0,00	0,63
Forbedringer i alt	0,80	0,30	1,55	0,30	1,75	0,35	5,05
Andre formål, i alt	0,00	0,00	0,20	0,00	0,00	0,00	0,20
Forbedringer inkl. andre formål	0,80	0,30	1,75	0,30	1,75	0,35	5,25
--- Forudsætning for opgørelse af samlet udvikling i lønomkostninger ---							
Reststigning	0,50	0,00	0,50	0,00	0,50	0,00	1,50
Samlet udvikling i lønomkostninger	1,30	0,30	2,25	0,30	2,25	0,35	6,75

DE FÆLLES ELEMENTER I CFU-RESULTATET OG AKADEMIKERESULTATET AF 6. FEBRUAR 2021

Parterne i centralorganisationssamarbejdet (CFU) er Akademikerne, Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab (CO10 og LC) samt Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). Centralorganisationerne dækker ca. 98% af alle statsansatte, idet det dog skal bemærkes, at Akademikerne formelt kun er tilsluttet CFU med sine ca. 9.500 tjenestemandsansatte medlemmer i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Alle overenskomstsansatte (ca. 73.000) dækkes af Akademikerforliget.

OVERENSKOMSTSPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2021.

PRÆAMBEL

Som noget nyt har parterne denne gang valgt at indlede forliget med en præambel, hvori indgår en række tilkendegivelser og hensigtserklæringer for partssamarbejdet i den kommende overenskomstperiode. Præambelen både understøtter resultatets indhold om fokus på udvikling af lønsystem, kompetenceudvikling, klima og tilføjer at der i perioden skal sættes fokus på anvendelsen af timelønsansættelser, vikarer, tidsbegrænsede- og deltidsansættelser.

ØKONOMI

På **det statslige område** indebærer forliget, at reallønnen som minimum er sikret, da der er aftalt generelle lønforbedringer på 4,42 pct.

Den historisk store usikkerhed om den økonomiske udvikling indebærer, at skønnene for udmøntningen fra reguleringsordningen er ekstraordinært usikre. Udvikler økonomien sig dog som forudsat, kan de generelle lønforbedringer på det statslige område gennem udmøntninger fra reguleringsordningen øges med 0,63 pct.point op til 5,05 pct. i overenskomstperioden, og dermed vil der være udsigt til en reallønsfremgang. Den gennemsnitlige månedsløn for en akademiker kan øges med omkring 2.500 kr. i overenskomstperioden.

Det var navnlig håndteringen af den store økonomiske usikkerhed i lyset af Coronakrisen, som prægede optakten til dette års forhandlinger.

Begge parter var enige om, at usikkerheden skulle håndteres, og dette er sket indenfor den aftalte ramme.

Resultat af dette års forhandlinger er i realiteten en klassisk ramme, hvor reguleringsordningen videreføres, og dermed følger de statslige lønninger de private lønninger.

LØNFORBEDRINGER

På det statslige område udmøntes de generelle lønforbedringer:

- 1. april 2021: 0,80 pct.
- 1. oktober 2021: 0,30 pct.
- 1. april 2022: 1,19 pct.
- 1. oktober 2022: 0,30 pct.
- 1. april 2023: 1,48 pct.
- 1. oktober 2023: 0,35 pct.

Alle lønforbedringer er procentvise stigninger i forhold til den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

ANDRE FORMÅL

På **det statslige område** er der afsat 0,20 pct. point af rammen til andre formål. Det betyder, at der pr. den 1. april 2022 anvendes et beløb svarende til 0,20 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021.

Her er anvendt hovedsageligt midler til seniorbonus, sorgorlov og graviditetsbetæning fravær.

PARTNERSKABET FOR UDVIKLING AF ATTRAKTIVE OG BÆREDYGTIGE STATSLIGE ARBEJDSPLADSER

Parterne er enige om, at der etableres et partnerskab mellem de centrale parter med fokus på den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser. Partnerskabet skal indhente fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser og kommer til at løbe over hele overenskomstperioden.

VIDEREUDVIKLING AF STATENS NYE LØNSYSTEMER

Parterne er fortsat enige om, at de nye lønsystemer kan anvendes til at understøtte de statslige institutioners politikker, mål og opgavevaretagelse samt være accepterede af medarbejderne som rimelige og fair. Efter mere end 20 år med de nuværende lønsystemer har parterne hver for sig kunne konstatere, at dette ikke altid opleves således lokalt. Derfor er

der et fælles ønske om at videreudvikle lønsystemerne, så de fortsat understøtter hensigten og opleves rimelige og fair. I overenskomstperioden iværksættes et initiativ med det formål at indhente fælles viden- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse for herefter at drøfte, hvordan lønsystemet kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser.

SENIORBONUS

Der indføres for alle en ret til seniorbonus fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn, som udbetales årligt ved førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Det er også muligt at konvertere seniorbonus til enten to seniordage eller et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn. Ønskes seniorbonussen konverteret, skal dette meddeles til arbejdsgiver senest den 1. oktober året inden seniorbonussen kommer til udbetaling.

STYRKET SENIORINDSATS

Parterne er også enige om at styrke indsatsen for at understøtte et godt seniorarbejdsliv, så ældre medarbejdere finder det attraktivt at fortsætte i arbejde.

Denne indsats skal være lokalt forankret ude på arbejdspladserne og være en del af arbejdspladsens personalepolitik, som drøftes i samarbejdsudvalget i forbindelse med øvrige personalepolitiske drøftelser, herunder om arbejdspladsens strategiske kompetenceudvikling. I denne forbindelse kan samarbejdsudvalget fastlægge retningslinjer eller principper for seniorindsatsen.

ÆNDRINGER I YDELSESSAMMEN- SÆTNINGSAFTALEN

Der er enighed om en række ændringer af ydelsessammensætningsaftalen, der udstikker rammerne for de bidragsdefinerede pensionsopsparinger.

For det første bliver det muligt at etablere sundhedsordninger, der har til formål at fremme forbyggende og helbredende indsatser i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø.

For det andet bliver det muligt at indføre en indfasningsordning for ansatte tæt på pensionsudbetalingsalderen ved etablering af depotsikring.

For det tredje åbnes op for at se bort fra ydelsessammensætningsaftalens krav vedrørende børnepension ved overflytning til anden pensionsordning.

Så bliver det i aftalen også præciseret, at depotsikringen bortfalder ved aktualisering af pensionen.

Det blev også præciseret, at pensionsudbetalingsalderen skal følge lovgivningen, navnlig for overgangsordningen, der bl.a. indebærer, at for de som har fået oprettet deres pensionsdepot før 2007 fortsat, har en pensionsudbetalingsalder på 60 år.

I perioden vil parterne også drøfte elementer, som hæmmer mobiliteten i forbindelse med jobskifte samt en modernisering af begunstigelsesbestemmelser i lyset af nye familieformer.

GRUPPELIV

Gruppelivsordningen ændres for bl.a. tjestemænd således, at aldersgrænsen for børnesum flugter andre pensionsordninger, og derfor hæves aldersgrænsen fra 21 til 24 år.

KOMPETENCEUDVIKLING

Ved OK18 skete en større omlægning af den partsfælles indsats for kompetenceudvikling af statens medarbejdere. Den Statslige Kompetencefond blev oprettet for at fremme individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling. Fonden har i perioden vist sig at være en succes og har været meget værdsat blandt statens medarbejdere.

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres med samme økonomiske rammer som i OK18-perioden. Der er afsat 172 mio. kr. til Den Statslige Kompetencefond i OK21. Heraf udgør Akademikernes andel 86 mio. kr.

Parterne er enige om, at det lokale arbejde med kompetenceudvikling er et vigtigt anliggende. Derfor vil der i perioden blive gennemført særlige indsatser på tværs af statslige arbejdspladser. De særlige indsatser har fokus på:

- Det lokale arbejde med at styrke strategisk og systematisk tilgang til kompetenceudvikling med fokus på, hvordan de ansattes kompetencebehov og udvikling heraf konkret planlægges og fremmes.
- En indsats, der skal fremme seniorers muligheder for kompetenceudvikling.

FORHØJELSE AF GRUNDLØN I RAMMEAFTALE OM KONTRAKTANSÆTTELSE AF CHEFER OG UDVIDELSE AF DÆKNINGSOMRÅDET

Der blev opnået enighed om et løft af grundlønnen i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten med virkning fra 1. april 2021 for stillinger indplaceret i løngruppe 1 via et løft af bunden af lønintervallet fra det nuværende 521.094 kr. – 575.745 kr. til 534.703 kr. – 575.745 kr.

Parterne har ydermere aftalt, at dækningsområdet for rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten udvides ved fremtidige ansættelser, således at aftalen dækker stiftskontorchefer på Folkekirkens område, samt institutioner under Kriminalforsorgen, dog undtaget område-direktørstillingerne.

OPSKRIVNING AF CHEFLØNSPULJER TIL DOMMERE M.FL.

Parterne har aftalt en opskrivning af Domstolsstyrelsens cheflønspuljemidler

for dommere m.fl. over 3 år med 3.357.611 den 1. april 2021, 3.357.611, den 1. april 2022 og 3.357.611 den 1. april 2023.

OMKLASSIFICERINGER

Parterne er enige om at løfte 11 områdechefstillinger i Kriminalforsorgen og ti stillinger som stiftskontorchef i Folkekirken fra lønramme 36 til lønramme 37. Samtidig er det aftalt, at de pågældende stillinger fremover skal omfattes af rammeaftale for kontraktansættelse af chefer.

SAMARBEJDSFORHOLD I FOLKEKIRKEN

Kravet blev fremsat ud fra et ønske om, at folkekirken blev omfattet af "Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten". Folkekirkens organisatoriske opbygning og ledelsesstruktur bevirker, at en implementering af samarbejdsaftalen på folkekirkens område ikke kan ske uden tilpasninger. På den baggrund blev parterne enige om i perioden at undersøge muligheden for, at folkekirkens institutioner kan omfattes af samarbejdsaftalen, således at sker kan ske en egentlig forhandling ved overenskomstforhandlingerne 2024.

MEDARBEJDERINDDRAGELSE I GRØN OMSTILLING PÅ STATSLIGE ARBEJDSPLADSER

Parterne er enige om, at den grønne omstilling bør understøttes via et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere for at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger.

Parterne er enige om, at fokus på grøn omstilling bør inkorporeres i de statslige arbejdspladseres nuværende og fremtidige opgaveløsning samt generelt i forhold til indretningen af de statslige arbejdspladser.

Parterne er enige om at understøtte samarbejdsudvalgenes drøftelser om grøn omstilling, og derfor vil grøn omstilling i perioden være et særligt fokusområde i

Det Centrale SU-udvalg, og blive implementeret af Samarbejdssekretariatet.

FORTSÆTTELSE AF LEDERUDDANNELSE I PSYKISK ARBEJDSMILJØ

I perioden fortsætter den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, som blev aftalt første gang ved OK18. Uddannelsen skal fortsætte i uændret form.

MEDARBEJDERINDDRAGELSE I FORBINDELSE MED UDBUD, GENUDBUD OG UDLICITERING

Der er mellem parterne aftalt en indsats, der tydeliggør, hvordan samarbejdsudvalgene inddrages i arbejdet med udbud, genudbud og udlicitering. Indsatsområdet forankres i Det Centrale SU-udvalg og Samarbejdssekretariatet.

Samtidig ændres "Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten", således at ledelsen i samarbejdsudvalget skal informere om både udbud, udlicitering og som et nyt punkt genudbud.

Parterne har derudover aftalt en revision af "Notat om SU-aftalens bestemmelser om ledelsens pligt til information og drøftelse i samarbejdsudvalget", herunder skal der ske en nærmere beskrivelse og eksemplificering af proportionaliteten mellem informationens indhold og tidspunktet for denne i forhold til den pågældende sags omfang og karakter.

ET STYRKET LOKALT SAMARBEJDE

Samarbejdssekretariatet er et partsfællessekretariat, som rådgiver statslige samarbejdsudvalg. Parterne har ved OK21 aftalt, at Samarbejdssekretariatet videreføres.

Samarbejdssekretariatet tilføres herudover en ekstrabevilling for den kommende overenskomstperiode til målrettede partsfælles indsatser. En del af ekstrabevillingen øremærkes til indsatsområder i forhold til grøn omstilling, øget inddragelse af medarbejderne i forhold til udbud, genudbud og udlicitering, samt

understøttelse af/inspiration til samarbejdet mellem SU- og AMO-systemet i forhold til aktuelle emner inden for psykisk arbejdsmiljø.

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Tillidsrepræsentanter er afgørende for et velfungerende lokalt samarbejde, og derfor er det vigtigt, at tillidsrepræsentanten har det nødvendige rum for arbejdet i dagligdagen. I aftale om "Tillidsrepræsentanter i staten mv." fremgår, at ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter den tidsmæssige fordeling mellem sædvanlige opgaver og TR-opgaver. Ved OK21 har parterne aftalt, at ledelsen og tillidsrepræsentanten fremover også skal drøfte en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver. Drøftelsen mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten skal ske ved både nyvalg og genvalg som tillidsrepræsentant.

SORGORLOV

Der er enighed om, at retten til sorgorlov i medfør af aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage i staten udvides, så begge forældre har ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Retten gælder ligeledes for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

I tilfælde hvor moderen under fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes ret til fravær med løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

I tilfælde af bortadoption inden den 32. uge efter fødslen, har begge forældre ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter bortadoptionen.

De aftalte ændringer skal ses i tilknytning til de af folketinget vedtagne ændringer til barselsloven og en række andre love, som blev vedtaget den 17. december 2020. De aftalte ændringer medfører, at der gives

ret til fuld løn i de perioder, hvor den gældende barsellovgivning giver ret til dagpenge. Forældrene havde indtil den aftalte udvidelse ved OK21 ikke ret til fuld løn under sorgorlov, men alene ret til dagpenge samt fravær efter barselsloven.

ANSÆTTELSE PÅ BRUDTE DATOER

Der er enighed om, at ansættelser så vidt muligt sker fra den 1. i en måned, og at afskedigelser så vidt muligt sker til udgangen af en måned. Tilkendegivelsen indsættes som cirkulærebemærkning til aftalen om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd i staten.

TJENESTEREJSER

Tjenesterejseaftalens formål er at dække de merudgifter, der er forbundet med en tjenesterejse. Derved er der ved planlægning af en tjenesterejse ofte kun fokus på at mindske udgiften til tjenesterejsen mest muligt. Dette bevirker, at den enkelte ansattes behov og ønsker ofte ikke kom i betragtning ved planlægningen af en tjenesterejse. Parterne er ved OK21 blevet enige om, at tilrettelæggelsen af en tjenesterejse fremadrettet skal ske både i forhold til den enkelte ansattes situation og behov samt i forhold til tjenestestedets forhold.

Herudover er parterne enig om, at tjenesterejseaftalen skal redigeres i perioden, idet udviklingen i infrastrukturen og trafikmønstre har skabt et behov for at opdatere aftalen.

BOLIGOPVARMNING

Aftale om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse anvendes bl.a. i forbindelse med betaling for varme i de præsteboliger, som indeholder både privat bolig og tjenstlige lokaler.

Beregningsgrundlaget for varmesatsen blev oprindeligt fastlagt for ca. 30 år siden og reguleres alene i forhold til fjernvarmeindekset. Beregningen om reguleringen af varmesatsen er ikke tidssvarende. Parterne er derfor enige om at drøfte en

opdatering af regelsættet om boligopvarmning i perioden.

OVERENSKOMSTDÆKNING AF PENSIONEREDE

Det lykkedes ikke at opnå enighed om at overenskomstdække pensionister, men parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte spørgsmålet om overenskomstdækning af pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. samt personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

PENSIONSFORHOLD FOR RETSASSESSORER M.FL.

Parterne har aftalt, at pensionsbidraget af de pensionsgivende tillæg til retsassessorer, funktionschefer, sekretariatschefer og tjenestemandsansatte administrationschefer med judicielle funktioner får forhøjet sin pensionssats fra 16,36 pct. til 17,1 pct.

BIBLIOTEKARER

Gruppen af tjenestemandsansatte bibliotekarer, som har en lavere lønindplacering end overenskomstansatte bibliotekarer, får forhøjet sit sluttrinniveau med 10.000 kr. i årligt grundbeløb pr 1. april 2022.

TILLIDSREPRÆSENTANTORDNINGER I FOLKEKIRKEN

Folkekirkens organisatoriske opbygning og ledelsesstruktur bevirker, at tillidsrepræsentantaftalen i staten ikke kan anvendes på folkekirkens område uden tilpasninger. Ved OK21 var det ikke muligt at nå til enighed om, at tillidsrepræsentantaftalen skulle dække folkekirkens område.

I stedet blev der aftalt en række forbedringer af vilkårene i Kirkeministeriets cirkulære om tillidsrepræsentantordninger i folkekirken.

Forbedringerne omfatter bl.a., at der stilles et tillidsrepræsentantlokale til rådighed, hvor det er muligt. Herudover får tillidsrepræsentanterne fremadrettet stillet IT-udstyr til rådighed og nyvalgte tillidsrepræsentanterne får ret til 5 kursusdage til tillidsrepræsentantuddannelse.

Herudover bliver udgangspunktet fremadrettet, at det lokalt skal aftales, at tillidsrepræsentanten får fri med løn til tillidsrepræsentanthvervet i indtil 3 uger pr. år. Herudover varetages hvervet ved omlægning af tjenesten eller tjenestebytning.

Udover det samlede CFU og Akademikerresultat, beskrevet ovenfor, er der indgået et selvstændigt **AKADEMIKER-RESULTAT AF 6. FEBUAR 2021 PÅ DET STATSLIGE OMRÅDE**

Der blev således den 6. februar 2021 opnået enighed mellem skatteministeren og Akademikerne om fornyelse af overenskomsten for akademikerne i staten (Akademikeroverenskomsten) og af overenskomsterne for gymnasieagistre og for læger for en periode af 3 år fra 1. april 2021.

LØNOPLYSNING

Partnerne er enige om, at tillidsrepræsentanten skal have relevante lønoplysninger, hvorfor der tilføjes følgende til fællesoverenskomsten:

"Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysninger".

Denne nye bestemmelse indsættes ligeledes i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler m.v., samt i overenskomst for læger i staten.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen vil endvidere indsætte følgende cirkulæremærkning til bestemmelsen:

"Lønoplysninger kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg".

OVERENSKOMSTDÆKNING AF UNDERVISINGSASSISTENTER PÅ UNIVERSITETER

Undervisningsassistenter på universiteterne, som hidtil har været omfattet af Finansministeriets cirkulære om honorering af timelønnet undervisning, indplaceres fremover på aftalen om eksterne lektorer

ved universiteter m.v. Lønniveauet for undervisningsassistenter ændres ikke, men gruppen får fremover de samme rettigheder som eksterne lektorer, herunder adgang til forhandling af lokalløn, ret til at kende sit timetal semestervis forud, samt ret til frihed på barns første og anden sygedag.

INSPIRATION TIL INTROFORLØB FOR NYUDDANNEDE AKADEMIKERE I STATEN

En god overgang mellem studie- og arbejdsliv er vigtigt for et godt og langt arbejdsliv. Derfor er parterne enige om at sætte fokus på, hvordan arbejdspladser gennemfører relevante introforløb for nyuddannede akademikere.

For at styrke introforløbene er parterne enige om at gennemføre et periodeprojekt, der skal bidrage med inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikers behov. Inspirationsmaterialet til introforløb for nyuddannede akademikere vil blandt andet blive videreformidlet på en hjemmeside.

Vigtigheden af arbejdspladsernes systematik for introduktion af nyuddannede akademikere er i tilknytning til periodeprojektet blevet tilføjet til AC-overenskomstens bilag 7.

OMKLASSIFICERING

Parterne er enige om at løfte 11 områdechefstillinger i Kriminalforsorgen og ti stillinger som stiftskontorchef i Folkekirken fra lønramme 36 til lønramme 37. Samtidig er det aftalt, at de pågældende stillinger fremover skal omfattes af rammeaftale for kontraktansættelse af chefer, for stiftskontorchefernes vedkommende dog kun fremadrettet ved nyansættelse.

UDVIDELSE AF AKADEMIKEROVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE

Parterne er enige om at præcisere, at stillinger som præstekadetter i Folkekirken, som varetages af bachelorer i teologi, er

omfattet af akademikeroverenskomsten. Der er tale om en stillingstype, som er opstået i overenskomstperioden 2018-21.

OPTAGELSE AF NYE ORGANISATIONER

Pr. 1. april 2021 optages fem nye organisationer som part i overenskomst for akademikere i staten. Dermed omfatter overenskomsten fremover ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører, som indplaceres i basislønforløb 1-7, samt kandidater med de tre førstnævnte grunduddannelser, som hidtil har været ansat som undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier på et andet overenskomstgrundlag.

Allerede ansatte på den hidtidige organisationsaftale for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier beholder deres nuværende vilkår, mens ansatte med mere end fem års anciennitet vil få en lønforbedring på ca. 14.000 kr. i årligt grundbeløb for så vidt angår ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre og ca. 10.000 kr. i årligt grundbeløb for så vidt angår bygningskonstruktører.

Endelig er Dansk Organist og Kantorsamfund (DOKS) blevet part i fællesoverenskomsten, som derfor fremover dækker organister og kantorer med bachelor- eller kandidateksamen, klokkenister med diplomuddannelse samt lærere ved kirke- og musikskolerne.

AKADEMISKE OVERBYGNINGSUDDANNELSER

Parterne har aftalt lønindplacering på basisløntrin 2-7 af de nye etårige akademiske overbygningsuddannelser, som forventes udbudt tidligst fra sommeren 2021.

FORENKLING AF BASISLØNFORLØB

Parterne er enige om pr. 1. april 2022 at ændre og sammenlægge en række af lønforløbene på overenskomst for akademikere i staten. Det almindelige

kandidatforløb er fortsat uændret, og lønforløbene for etårige akademiske overbygningsuddannelser og for ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører, der begge er aftalt ved OK21, forbliver også uændrede.

For akademiske bachelorer forlænges lønforløbet med et enkelt basisløntrin, hvorfor allerede ansatte bachelorer med mere end fem års anciennitet vil få en lønforbedring på ca. 20.000 kr. i årligt grundbeløb. Dermed halveres slutlønforskellen imellem bachelorer og kandidater.

Cand.negot., handelsjurister, cand.phil., cand.interpret. og musikterapeuter får fremover et fælles lønforløb. Det bevirker for de to førstnævnte grupper, at de fremover nyansættes på basisløntrin 2 i stedet for basisløntrin 1, og for de tre sidstnævnte, at de fremover går direkte fra løntrin 6 til løntrin 8, når de har opnået fem års anciennitet.

FORHØJELSE AF PENSION AF RÅDIGHEDSTILLÆGGET

Parterne er enige om at forhøje pensions-satsen for rådighedstillægget, så denne pr. 1. april 2022 forhøjes fra 9,0 pct. til 12,5 pct. Den ansatte vil også fremover have mulighed for at få det fulde pensionsbidrag for rådighedstillægget udbetalt som løn, hvis dette ønskes.

FORBEDRING AF BARSLSVILKÅRENE PÅ EN RÆKKE STILLINGSSTRUKTUROMRÅDER

Barselsvilkårene for tidsbegrænsede ansatte på stillingsstrukturuområderne har hidtil været afhængige af, hvornår i ansættelsen den ansatte skulle gå fra på barsels- eller adoptionsorlov.

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov er ansættelsesmyndigheden forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværperioden længde.

Dette har hidtil medført uens regler afhængig af, hvornår i ansættelsesforhold den ansatte var fraværende. Hvis barselsfraværet i sin helhed lå inden for den aftalte ansættelsesperiode, vil den ansatte få løn under hele fraværet. Hvis ansættelsen derimod udløb, mens den ansatte var på orlov, vil ansættelsen alene blive forlænget med den fraværsperiode, der lå inden for ansættelsesperioden. Forlængelsen vil blive placeret efter barselsperiodens udløb.

Parterne har ved OK21 aftalt, at tidsbegrænset ansatte videnskabelige medarbejdere, der er ansat i stillinger, hvortil der er knyttet retskrav til forlængelse af ansættelsesperioden i forbindelse med barselsrelateret fravær, fremover skal have ret til at forblive i ansættelsen under hele den periode, hvor den pågældende har barselsrelateret fravær.

Dette får virkning fra 1. april 2021, både for nuværende og fremtidige ansatte. Reglen er gældende uanset hvor i ansættelsesforløbet den enkelte ansat er, når vedkommende går fra på barsels- eller adoptionsorlov.

Herudover er parterne enige om, at ansatte efter protokollat om stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen under Undervisningsministeriet og ansatte efter stillingsstrukturen for navigationsskoler omfattes af retskrav på udskydelse af fristen for faglig bedømmelse ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov. Derved svarer reglerne til de øvrige stillingsstrukturer.

TILLÆG TIL LEKTORER I FORFREMMELESPROGRAM

I Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne fra december 2019 blev der indført et forfremmelsesprogram til professor, og samtidig blev professor MSO-stillingskategorien udfaset.

Det er vigtigt for parterne at understøtte implementeringen af forfremmelsesprogrammet, så karrieremuligheden for lektorer reelt udvides. Derved skal det sikres, at afviklingen af MSO-stillingskategorien ikke reelt medfører et tab af karrieremulighed på universiteterne. Implementeringen af forfremmelsesprogrammet understøttes ved, at parterne har aftalt et tillæg på 45.437 kr. årligt (31. marts 2012 niveau) for de lektorer/seniorforskere, som bliver omfattet af forfremmelsesprogrammet.

PENSION TIL STATS- OG VICEOBDOCENTER

Parterne er enige om, at tillægget til stats- og vicestatsobducenter gøres pensionsgivende.

FORHØJELSE AF TILLÆG TIL LEKTORER, SENIORFORSKERE OG SENIORRÅDGIVERE

Parterne er enige om, at tillægget til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere ved universiteter, arkitektskoler, designskoler, konservatorskoler, sektorforskningsinstitutioner, nationale forskningsinstitutioner, Forsvarsakademiet og ABM-institutioner under Kulturministeriet forhøjes til 91.282 kr. årligt (31. marts 2012 niveau).

UNDERVISNINGSOMRÅDET

Det har længe været et stort ønske at give underviserne på professionshøjskoler, erhvervsakademier, det maritime område, erhvervsgymnasier, almene gymnasier og på erhvervsskoler bedre muligheder for en jævn arbejdsbelastning hen over året og bedre indsigt i sammenhængen mellem opgaver og arbejdstid gennem dialog og samarbejde. Der er opnået enighed om, at overenskomsten fremadrettet rummer bestemmelser om begge dele.

JÆVN ARBEJDSBELASTNING

For at have fokus på arbejdspresset på undervisningsområdet, der ofte er meget ujævnt fordelt i løbet af året, er der

opnået enighed om, at der løbende skal være en dialog mellem leder og underviser, og at timeforbruget skal godkendes mindst hvert kvartal. Det godkendte timetal skal danne grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde.

Hvis timeforbruget i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, skal lederen og underviseren drøfte arbejdets omfang.

Bestemmelserne sikrer, at der skal tages stilling til eventuelle timer ud over normen så tæt som muligt på, at timerne faktisk er lagt, og sikrer dialogen om tidsforbrug og arbejdets omfang.

ÅBENHED OG TRANSPARENS

For at sikre åbenhed og transparens i forhold til planlægning af arbejdsopgaver skal der fremover ved normperiodens start være en drøftelse mellem leder og underviser om sammenhængen med opgaver og tid. Den drøftelse skal ske på baggrund af den udmeldte forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne.

Hvis opgaveporteføljen ændres væsentligt i løbet af normperioden, skal ændringerne også drøftes mellem leder og underviser.

For at sikre et samlet overblik over det samlede timeforbrug for alle undervisere på undervisningsinstitutionen, får tillidsrepræsentanten nu indsigt i det samlede timeforbrug ud fra undervisernes tidsregistreringer. En indsigt, der giver tillidsrepræsentanten mulighed for at drøfte med lederen det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes forhandlingsområde.

FORSKERSTUDERENDE PÅ PROFESSIONSHØJSKOLER M.V.

Parterne har aftalt løn- og ansættelsesvilkår for en ny stillingskategori for forskerstuderende, som Uddannelses- og Forskningsministeriet har ønsket at indføre på professionshøjskoler og en række andre uddannelsesinstitutioner.

Aftalen indebærer, at forskerstuderende har ret til at overgå til en fast stilling som adjunkt/lektor ved afslutning af forskeruddannelsen, samt at medarbejdere, der i forvejen er på lektorniveau eller i adjunktansættelse får lønvilkår svarende hertil, mens de gennemfører forskeruddannelsen.

PROTOKOLLAT FOR ORGANISTER OG KANTORER

Den hidtidige overenskomst for organister, kantorer, klokkenister og kirke-musikskolelærere under DOKS' forhandlingsområde er aftalt overført som et protokollat til overenskomst for akademikere i staten. Hermed følger de ansatte overenskomstens bestemmelser i det omfang, at protokollatet ikke afviger fra overenskomstens udgangspunkt. Protokollatets dækningsområde er i forbindelse med ændringen udvidet til også at omfatte bacheloruddannede, og de særlige lønforhandlingsregler på Folkekirken område, som hidtil har fungeret som en forsøgsordning, er aftalt permanentliggjort.

FORHØJELSE AF BASISLØNTRIN FOR KORRESPONDENTER

Parterne har aftalt, at korrespondentuddannede, der er ansat i henhold til overenskomst for akademikere i staten, bilag 10, får forhøjet sin basisløn med 10.000 kr. i årligt grundbeløb pr. 1. april 2022.

FORHØJELSE AF TILLÆG TIL MEDHJÆLPERE I OVERENSKOMSTENS BILAG 6, JUSTITSMINISTERIET PKT. D 3, STK. 2

Parterne er enige om at harmonisere tillæggene for medhjælpere fra politi og anklagemyndighed med tillæggene for tilsvarende medhjælpere fra Justitsministeriets departement, så tillægget for

medhjælpere fremover udgør 53.300 kr. i årligt grundbeløb for alle, der udfører de samme opgaver.

ØVRIGE OVERENSKOMSTOMRÅDER

OVERENSKOMST FOR SPECIALLÆGER I STATEN

I perioden har parterne aftalt at drøfte en forenkling af lønforløbet for speciallægekonsulenter med henblik på en ensartning af timelønssatserne.

OVERENSKOMST FOR LÆRERE OG PÆDAGOGISKE LEDERE VED GYMNASIESKOLER M.V

Det har længe været et stort ønske at give underviserne på professionshøjskoler, erhvervsakademier, det maritime område, erhvervsgymnasier, almene gymnasier og på erhvervsskoler bedre muligheder for en jævn arbejdsbelastning hen over året og bedre indsigt i sammenhængen mellem opgaver og arbejdstid gennem dialog og samarbejde. Der er opnået enighed om, at overenskomsten fremadrettet rummer bestemmelser om begge dele.

JÆVN ARBEJDSBELASTNING

For at have fokus på arbejdspresset på undervisningsområdet, der ofte er meget ujævnt fordelt i løbet af året, er der opnået enighed om, at der løbende skal være en dialog mellem leder og underviser, og at timeforbruget skal godkendes mindst hvert kvartal. Det godkendte timetal skal danne grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde.

Hvis timeforbruget i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, skal lederen og underviseren drøfte arbejdets omfang.

Bestemmelserne sikrer, at der skal tages stilling til eventuelle timer ud over normen så tæt som muligt på, at timerne

faktisk er lagt, og sikrer dialogen om tidsforbrug og arbejdets omfang.

ÅBENHED OG TRANSPARENS

For at sikre åbenhed og transparens i forhold til planlægning af arbejdsopgaver skal der fremover ved normperiodens start være en drøftelse mellem leder og underviser om sammenhængen med opgaver og tid. Den drøftelse skal ske på baggrund af den udmeldte forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne.

Hvis opgaveporteføljen ændres væsentlig i løbet af normperioden, skal ændringerne også drøftes mellem leder og underviser. For at sikre et samlet overblik over det samlede timeforbrug for alle undervisere på undervisningsinstitutionen, får tillidsrepræsentanten nu indsigt i det samlede timeforbrug ud fra undervisernes tidsregistreringer. En indsigt, der giver tillidsrepræsentanten mulighed for at drøfte med lederen det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes forhandlingsområde.

OFFICERER I FORSVARET

Parterne er enige om at fortsætte forhandlingerne vedrørende indgåelse af en aftale om en ny form for honorering for deltagelse i internationale militære og beredskabsmæssige opgaver over 24 timers varighed i overenskomstperioden. Det er på den baggrund aftalt, at relevante centrale eller lokale aftaler herom kan åbnes til genforhandling eller bortfald i perioden.

Parterne er endvidere enige om i overenskomstperioden at analysere muligheden for at forenkle lønsystemet for overenskomstansatte officerer samt de eksisterende regelsæt for honorering af nationale indsættelser.

TANDLÆGER I FORSVARET

Parterne er enige om at videreføre eksisterende aftaler samt at optage drøftelser i perioden, hvis der opnås enighed om en

ny aftale om honorering for deltagelse i internationale militære og beredskabsmæssige opgaver.

SPECIALLÆGER OG YNGRE LÆGER I FORSVARET

Parterne er enige om at videreføre eksisterende aftaler samt at optage drøftelser i perioden, hvis der opnås enighed om en ny aftale om honorering for deltagelse i internationale militære og beredskabsmæssige opgaver.

FARMACEUTER I FORSVARET

Parterne er enige om at videreføre eksisterende aftaler samt at optage drøftelser i perioden, hvis der opnås enighed om en ny aftale om honorering for deltagelse i internationale militære og beredskabsmæssige opgaver.

DEN SAMLEDE ØKONOMI PÅ DET KOMMUNALE OMRÅDE

	1.4.2021	1.10.2021	1.4.2022	1.10.22	1.4.2023	1.10.23	I alt
Generelle lønforbedringer	1,00	1,01	0,00	1,90	0,30	0,81	5,02
Udmøntning fra reguleringsordning	0,00	-0,21	0,00	0,30	0,00	0,18	0,27
Forbedringer i alt	1,00	0,80	0,00	2,20	0,30	0,99	5,29
Andre formål, i alt	0,00	0,00	0,65	0,00	0,00	0,00	0,65
Rekrutteringspulje	0,00	0,00	0,075	0,00	0,00	0,00	0,075
Lavt- og ligelønspuljer	0,00	0,00	0,075	0,00	0,00	0,00	0,075
Organisationsmidler	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,50
Forbedringer inkl. andre formål	1,00	0,80	0,65	2,20	0,30	0,99	5,94
--- Forudsætning for opgørelse af samlet udvikling i lønomkostninger ---							
Reststigning	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,60
Samlet udvikling i lønomkostninger	1,00	1,00	0,65	2,40	0,30	1,19	6,54

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FORHANDLINGSFÆLLESKABET OG KL AF 15. FEBRUAR 2021

OVERENSKOMSTPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2021.

ØKONOMI

På **det kommunale område** mundede forhandlinger ud i en ramme, hvor der over perioden er aftalt generelle forbedringer på 5,02 pct. samt en videreførelse af reguleringsordningen, og dermed følger de kommunale lønninger de private lønninger.

Udvikler økonomien sig som forudsat, vil udmøntninger fra reguleringsordningen betyde, at de generelle lønforbedringer på det kommunale område øges med 0,27 pct.point til 5,29 pct. i overenskomstperioden, og dermed vil der være udsigt til en reallønsfremgang.

LØNFORBEDRINGER

På det kommunale område udmøntes de generelle lønforbedringer:

- 1. april 2021: 1,00 pct.
- 1. oktober 2021: 1,01 pct.
- 1. oktober 2022: 1,90 pct.
- 1. april 2023: 0,30 pct.
- 1. oktober 2023: 0,81 pct.

Alle lønforbedringer er procentvise stigninger i forhold til den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

ANDRE FORMÅL

På det kommunale område er også aftalt midler til andre formål. Der er afsat 0,5 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021 til organisationspuljer, hvor 0,1 pct. point er anvendt på en kommunal kompetencefond for akademikere.

En række Akademikerorganisationer er ligeledes omfattet af ligelønspuljen.

STYRKET SENIORPOLITISK INDSATS

På det kommunale område er parterne også enige om at styrke den seniorpolitiske indsats for at understøtte et godt seniorarbejdsliv, så ældre medarbejdere finder det attraktivt at fortsætte i arbejde.

Denne indsats skal være lokalt forankret ude på arbejdspladserne med fokus på perspektiver og muligheder. Omdrejningspunktet er en dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at anvende nye muligheder og skabe en kultur for fastholdelse af seniorer.

Således skal der ske en række tilpasninger og ændringer af Rammeaftale om

Seniorpolitik, som med fokus på et langt og godt arbejdsliv understøtter behovet for fastholdelse på de kommunale arbejdspladser.

Denne indsats suppleres af et partnerskab om godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked.

ARBEJDSMILJØ

Der afsættes 25,5 mio. kr. til at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om i perioden at udvikle og tilbyde en frivillig uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Uddannelsen udvikles med inddragelse af eksperter i både ledelse og psykisk arbejdsmiljø. Uddannelsen forløber over 2-3 dage over et halvt år. Uddannelsen er brugerbetalt.

Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for leder, TR og AMR

Parterne er enige om, at der udvikles en uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø.

Formålet med uddannelsen er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø med afsæt i opgaveløsningen.

Videreudvikling af SPARK

Parterne er enige om at fortsætte og videreudvikle SPARK i perioden. SPARK vil i perioden bl.a. udvikle tværgående forløb samt netværksforløb med udgangspunkt i temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og relevante elementer i trivselsaftalen. SPARK vil fokusere på at styrke proces- og handlekompetencerne hos MED/leder, TR og AMR og tilbyde direkte støtte til medarbejdergruppen.

SORGORLOV

Der er enighed om, at retten til sorgorlov efter aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides, så begge forældres fraværsret med sædvanlig løn udvides fra 14-26 uger, og at retten fremover kan udnyttes, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Hittil har forældrene alene haft ret til fuld løn i indtil 14 uger, såfremt barnet døde inden udløbet af den 32. uge efter fødslen. Retten udvides til også at gælde for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden det fylder 18 år.

I tilfælde af bortadoption inden den 32. uge efter fødslen, har begge forældre som hittil ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter bortadoptionen.

De aftalte ændringer skal ses i tilknytning til de af folketinget vedtagne ændringer til barselloven og en række andre love, som blev vedtaget den 17. december 2020. De aftalte ændringer medfører, at der gives ret til fuld løn i de perioder, hvor den gældende barsellovgivning giver ret til dagpenge.

Ændringerne træder i kraft pr. 1. april 2022.

FULD TID, TIMELØNNEDE, M.M.

Parterne har en fælles ambition om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuld tid.

Det er ligeledes aftalt, at parterne i perioden vil afsøge mulighederne for at udvikle statistikgrundlag om tidsbegrænset ansatte.

BÆREDYGTIGHED OG GRØN OMSTILLING

De kommunale arbejdspladser står på flere parametre centralt placeret i at bidrage til at nå målsætningerne vedrørende den grønne omstilling.

Parterne er enige om, at der igangsættes initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. De ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de kommunale arbejdspladser, kan via initiativerne bidrage med konkrete ideer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på de kommunale arbejdspladser.

UDVIKLING AF DET DIGITALE ARBEJDSLIV

Parterne er enige om i perioden at drøfte og behandle erfaringer og udviklingsperspektiver angående det digitale arbejdsliv. Endvidere vil parterne drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020 og eventuelle nye, fælles indsatser med sigte på at sprede gode erfaringer og "best practice" med indførelse af digitale løsninger og ny teknologi på de kommunale arbejdspladser.

REGULERING AF AKUT

Med aftalen reguleres AKUT-bidraget.

AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER (AUA)

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter (AUA).

AKADEMIKER-RESULTATET AF 28. FEBRUAR 2021 FOR TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE PÅ DET KOMMUNALE OMRÅDE

Der blev den 28. februar 2021 indgået forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster for akademikere ansat i kommuner pr. 1. april 2021. Herudover har Akademikerne tiltrådt forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021, der således også finder anvendelse på Akademikernes overenskomstområde.

DÆKNINGSOMRÅDE

Parterne er enige om at optage Konstruktørforeningen som part i overenskomsten i løbet af perioden, hvis en kandidatuddannelse i perioden grænsedrages til Konstruktørforeningen.

BACHELORER

For akademiske bachelorer forlænges lønforløbet med et enkelt basisløntrin, hvorfor allerede ansatte bachelorer med mere end fem års anciennitet vil få en lønforbedring på ca. 13.000 kr. i årligt grundbeløb. Dermed reduceres slutlønsforskellen imellem bachelorer og kandidater med mere end en tredjedel.

HØJERE SLUTLØNNINGER

Udover de generelle forbedringer er parterne enige om at forbedre grundlønnen for løntrin 7, løntrin 8, specialkonsulenter og chefkonsulenter, samt ledende psykologer og chefpsykologer forbedres med 0,37 pct. pr. den 1. april 2022. I tabellen nedenfor ses forbedringerne:

	<i>Forbedring</i>	<i>Ny grundløn</i>
<i>Løntrin 7</i>	1.009	270.264
<i>Løntrin 8</i>	1.077	288.539
<i>Specialkonsulent</i>	1.352	362.252
<i>Chefkonsulent</i>	1.453	389.353
<i>Ledende psykologer</i>	1.346	360.546
<i>Chefpsykolog</i>	1.440	385.740

Anm.: Grundløn i 31.3.2000-niveau

PENSION

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten med 0,15 pct. point, så pensionsprocenten udgør 18,78 pct. af den ferieberettiget løn. Den forhøjede pension er også omfattet af fritvalg mellem løn og pension. Dermed kan den enkelte ansatte nu vælge mellem løn og pension for 2,38 pct. af pensionsopsparingen.

AKADEMISKE OVERBYGNINGSUDDANNELSER

Parterne har aftalt lønindplacering på basisløntrin 2-7 af de nye etårige akademiske overbygningsuddannelser, som forventes udbudt tidligst fra sommeren 2021.

DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

For at sikre en kompetent arbejdsstyrke, gennem hele arbejdslivet, er der behov for at styrke adgangen til kompetenceudvikling for ansatte under Akademikernes forhandlingsområde på det kommunale område.

Parterne er derfor blevet enige om, at Akademikerne træder ind i Den Kommunale Kompetencefond fra den 1. april 2022.

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser kan der i perioden søges op til 50.000 kr. årligt.

Midler fra kompetencefonden skal kunne rumme de ansattes heterogene behov i form af såvel kortere som længere uddannelsesforløb, ligesom specialiserede kompetencebehov også skal kunne opnå støtte fra fonden.

Midlerne udgør et supplement til den indsats og de midler, som kommunerne allerede anvender i forhold til kompetenceudvikling.

Parterne vil i perioden udfolde, hvilke typer efter- og videreuddannelsesaktiviteter, som fortrinsvist vil være støtteberettigede.

Aftalen gælder alle organisationer under Akademikernes forhandlingsområde, undtagen overenskomster og aftaler, som er indgået med Foreningen af Speciallæger eller Yngre Læger som parter, samt chefer ansat i Københavns Kommune i henhold til protokollat 2 og chefer ansat på selvstændige aftaler.

INSPIRATION TIL INTROFORLØB FOR NYUDDANNEDE AKADEMIKERE I KOMMUNERNE

En god overgang mellem studie- og arbejdsliv er vigtigt for et godt og langt arbejdsliv. Derfor er parterne enige om at sætte fokus på, hvordan arbejdspladser gennemfører relevante introforløb for nyuddannede akademikere.

For at styrke introforløbene er parterne enige om at gennemføre et periodeprojekt, der skal bidrage med inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikeres behov.

Vigtigheden af arbejdspladsernes systematik for introduktion af nyuddannede akademikere er i tilknytning til periodeprojektet blevet tilføjet til bilag 3 i Overenskomst for akademikere i kommuner.

PROJEKT OM BEREDTE BORGERRÅDGIVERE

Parterne er enige om at udvikle et kompetenceforløb, som kan klæde nye borgerrådgivere på og give nuværende borgerrådgivere et kompetenceløft. Indholdet i hele kompetenceforløbet udvikles som et led i udviklingsprojekt, hvor der vil være fokus på tre søjler: retssikkerhed, dialog og mægling.

De konkrete kompetencer, som skal løftes i uddannelsesforløbet, specificeres i en indledende behovsundersøgelse.

PRÆCISERENDE TEKST I OVERENSKOMSTEN

Parterne er enige om at indsætte en vejledende tekst i overenskomstens uddannelsesbilag, som kan understøtte forståelsen af pensionskasseindplacering og forhandlingsret for de lokale personaleafdelinger.

AFTALE OM TJENESTEMANDSANSATTE BIBLIOTEKARER

Parterne er enige om at forny aftalen med en forhøjelse af grundlønnen for basisstillinger.

OVERENSKOMST FOR TANDLÆGER

Parterne er enige om grundlønforbedringer for alle tandlæger på 1.150 kr. i årligt grundbeløb. Herudover indføres som en forsøgsordning et funktionstillæg på 10.000 kr. i årligt grundbeløb for supervision af tandlæger uden tilladelse til selvstændigt virke.

Desuden er det aftalt, at tandlæger omfattet af overenskomsten fremover vil få pensionsbidrag indbetalt til PFA Pension, og der er sket moderniseringer og præciseringer i arbejdstidsbestemmelserne, så den kalendermæssige placering af normperioden på 12 måneder kan afspejle de lokale behov.

OVERENSKOMST FOR TANDLÆGEKONSULENTER

Parterne er enige om, at grundlønnen per ugentlig time forhøjes med 3508 kr. i årligt grundbeløb og om et bortfald af gamle bestemmelser om personlig løngaranti.

OVERENSKOMST FOR SANKT ANNÆ GYMNASIUM

Parterne er enige om at tilrette overenskomstens bestemmelser om arbejdstid, så de svarer til det aftalte på det statslige arbejdsgiverområde. Derudover forbedres grundløn og pension for lærerne, så det svarer til vilkårene for ansatte på fællesoverenskomsten, og adjunkt-/lektortillægget forbedres.

OVERENSKOMSTER FOR ERGOTERAPEUTER, FYSIOTERAPEUTER OG JORDEMØDRE

Parterne er enige om, at fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre får nye fælles overenskomster for henholdsvis basispersonale og ledere i forbindelse med organisationernes indtræden i Akademikerne. Samtidig udsendes der også selvstændige aftaler om arbejdstid og lokal løndannelse, der udarbejdes som en teknisk omskrivning af de eksisterende fælles aftaler, og der oprettes en ny gennemsnitsløngarantigruppe for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre.

På basisoverenskomsterne forhøjes tilægget efter 10 års samlet beskæftigelse fra 2.200 kr. til 5.300 kr. (1.1.2006-niveau), mens pensionsprocenten for jordemødre forhøjes fra 14,44 til 17,04.

På kandidatbilaget forhøjes trin 8 og pensionsprocenten svarende til de forbedringer, der er aftalt for kandidater på fællesoverenskomsten.

For ledere forhøjes pensionsprocenten for fysioterapeuter fra 17,96 pct. til 18,4 pct., for ergoterapeuter fra 17,98 til 18,4 pct. og for jordemødre fra 17,0 pct. til 18,4 pct. Derudover moderniseres forhandlingsretten for ledere, idet aftaleretten dog forbliver hos den forhandlingsberettigede organisation.

Overenskomstens timelønsbestemmelse er ændret, så timeløn fremover udbetales månedsvis bagud, ligesom bestemmelser om personlig løngaranti, som ikke længere er relevante, bortfalder.

Endelig har parterne aftalt at drøfte centrale lønbestemmelser for ansatte med en specialuddannelse, når en endelig bekendtgørelse herom foreligger, med henblik på at indgå aftale herom ved OK24.

Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter har desuden aftalt fornyelse af arbejdstidsaftalerne.

OVERENSKOMST FOR BYGNINGSKONSTRUKTØRER

Parterne er enige om, at bygningskonstruktører på grundløntrin 29+1700 får forhøjet grundlønnen med 400 kr. årligt.

Pensionsprocenten forhøjes med 0,54 pct., som omfattes af fritvalgsmulighed, til 17,46 pct.

Endelig er parterne enige om, at Konstruktørforeningen tilslutter sig aftale om lokal løndannelse for en række grupper (09.05), og Konstruktørforeningens partsstatus i en række tværgående aftaler er blevet præciseret.

OVERENSKOMSTER FOR LÆGER I KOMMUNER

Protokollat vedrørende afdelingslæger, 1. reservelæger og reservelæger i Københavns Kommune samt protokollat vedrørende læger, der udfører klinisk arbejde i kommunerne videreføres begge uden ændringer.

I overenskomst for kommunallæger (15-37 timer) er aftalt en forbedring af pensionsprocenten, og der indføres en fritvalgsordning, så den enkelte læge kan vælge at få pensionsforbedringen udbetalt som løn. Samtidig bortfalder den personlige løngaranti, som ikke længere var relevant.

I overenskomst for speciallægekonsulenter i Københavns Kommune er der sket forhøjelser af grundlønnen.

DEN SAMLEDE ØKONOMI PÅ DET REGIONALE OMRÅDE

	1.4.2021	1.10.2021	1.4.2022	1.10.22	1.1.2023	1.10.23	I alt
Generelle lønforbedringer	0,75	1,37	0,00	1,35	0,77	0,78	5,02
Udmøntning fra reguleringsordning	0,00	-0,71	0,00	0,35	0,00	0,17	-0,19
Forbedringer i alt	0,75	0,66	0,00	1,70	0,77	0,95	4,83
Andre formål, i alt	0,00	0,00	0,61	0,00	0,00	0,00	0,61
Strategipulje	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,05
Prioriterede grupper og særlige formål	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,05
Organisationsmidler	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	0,00	0,45
Gennemsnitsløngaranti	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00	0,00	0,06
Forbedringer inkl. andre formål	0,75	0,66	0,61	1,70	0,77	0,95	5,44
--- Forudsætning for opgørelse af samlet udvikling i lønomkostninger ---							
Reststigning	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,60
Samlet udvikling i lønomkostninger	0,75	0,86	0,61	1,90	0,77	1,15	6,04

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FORHANDLINGSFÆLLESKABET OG RLTN AF 20. FEBRUAR 2021

OVERENSKOMSTPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2021.

ØKONOMI

På **det regionale område** mandede forhandlingerne ud generelle forbedringer på 5,02 pct. over perioden samt en videreførelse af reguleringsordningen, og dermed følger de regionale lønninger de private lønninger.

Ses der en økonomisk udvikling som forudsat, vil udmøntninger fra reguleringsordningen betyde, at de generelle lønforbedringer falder med 0,19 pct.point til 4,83 pct. i overenskomstperioden.

LØNFORBEDRINGER

På det regionale område udmøntes de generelle lønforbedringer:

1. april 2021: 0,75 pct.

1. oktober 2021: 1,37 pct.

1. oktober 2022: 1,35 pct.

1. januar 2023: 0,77 pct.

1. oktober 2023: 0,78 pct.

Alle lønforbedringer er procentvise stigninger i forhold til den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

ANDRE FORMÅL

På det regionale område er også aftalt midler til andre formål på 0,16 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021. Dertil er der afsat 0,45 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021 til organisationsforhandlinger.

Nogle akademikergrupper er omfattet af midler afsat til ligeløn.

STYRKET SENIORPOLITISK INDSATS

På det regionale område er parterne enige om en fælles målsætning om at fastholde seniorer ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv, og dermed skal en

indsats bibringe nye perspektiver og muligheder.

Indsatsen skal også være lokalt forankret ude på arbejdspladserne, hvor omdrejningspunktet er en dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at anvende nye muligheder og skabe en kultur for fastholdelse af seniorer.

Således skal der ske en række tilpasninger og ændringer af Rammeaftale om Seniorpolitik, som med fokus på et langt og godt arbejdsliv understøtter behovet for fastholdelse på de kommunale arbejdspladser.

Denne indsats suppleres af en række initiativer for at understøtte den nye rammeaftale for seniorpolitik.

ET GODT ARBEJDSMILJØ PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER

Parterne er enige om at videreføre ekspertrådgivningen og forskningsprojektet samt udvikle to uddannelser i psykisk arbejdsmiljø for hhv. ledere samt ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i forening. Arbejdsmiljøforum fortsætter og vil iværksætte, følge og evaluere de aftalte initiativer samt gennemføre tematiske drøftelser af arbejdsmiljøemner.

Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om i perioden at udvikle og tilbyde en frivillig uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Arbejdsmiljøforum aftaler en overordnet ramme og retning for uddannelsen og entrerer med en ekstern leverandør. Uddannelsen kan basere sig på erfaring fra ekspertrådgivningen, forskningsprojektet og allerede eksisterende uddannelser. Uddannelsen forløber over 2-3 dage over et halvt år og tilbydes til en konkurrencedygtig pris. Der indføres fuld deltagerbetaling, når de første forløb i udviklingsfasen er gennemført

Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for leder, TR og AMR

Parterne er enige om at søge indstillet til Parternes Uddannelsesfællesskabs bestyrelse, at der udvikles en uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø.

Formålet med uddannelsen er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø med afsæt i opgaveløsningen.

Videreudvikling af ekspertrådgivningen og forskningsprojektet

Parterne er enige om at fortsætte og videreudvikle Ekspertrådgivningen i perioden med en tættere kobling til forskningsprojektet. Forskningsprojektet vil fortsætte med et anvendelsesorienteret fokus, hvor der gives plads til både kvalitativ og kvantitativ forskning.

SORGORLOV

Der er enighed om, at retten til sorgorlov efter aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides, så begge forældres fraværsret med sædvanlig løn udvides fra 14-26 uger, og at retten fremover kan udnyttes hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Hidtil har forældrene alene haft ret til fuld løn i indtil 14 uger, såfremt barnet døde inden udløbet af den 32. uge efter fødslen. Retten udvides til også at gælde for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

I tilfælde af bortadoption inden den 32. uge efter fødslen, har begge forældre som hidtil ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter bortadoptionen.

De aftalte ændringer skal ses i tilknytning til de af folketinget vedtagne ændringer til barselsloven og en række andre love, som blev vedtaget den 17. december 2020. De aftalte ændringer medfører, at der gives ret til fuld løn i de perioder, hvor den

gældende barsellovgivning giver ret til dagpenge.

Ændringerne træder i kraft pr. 1. april 2022.

BÆREDYGTIGHED OG GRØN OMSTILLING

Regionerne er på flere parametre en central aktør, hvad angår bæredygtighed og grøn omstilling. Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der kan understøtte vidensdeling og erfaringsudveksling for bl.a. ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer.

Formålet med initiativerne er at fremme medarbejdernes initiativer til grøn omstilling og bæredygtighed, den lokale dialog om bæredygtige tiltag og skabe vidensdeling blandt regioner og arbejdspladser, omkring de mange gode, bæredygtige tiltag, der udvikles og implementeres på de regionale arbejdspladser.

DET DIGITALE ARBEJDSLIV

Parterne er enige om at igangsætte et fælles projekt om digitaliseringens betydning for opgaveløsningen, brugere og medarbejdere i regionerne. Projektet skal bl.a. belyse forskellige aspekter af digitalisering og nye teknologier samt indsamle og formidle regionernes gode erfaringer. Formålet er at understøtte regionernes personalepolitiske arbejde med at udvikle en konstruktiv, resultatorienteret og velovervejet tilgang til digitalisering.

Parterne er endvidere enige om i overenskomstperioden at drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020.

AKUT

Med aftalen reguleres AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig time i overenskomstperioden.

OPLYSNINGER I FORBINDELSE MED ANSÆTTELSE M.V.

Der indsættes en præcisering af, at tillidsrepræsentanter i forbindelse med lønforhandlinger, herunder ved ansættelser, skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal den forhandlingsberettigede organisation have mulighed for at få lønoplysninger.

Lønoplysningerne er bl.a. oplysninger om medarbejdernes navn, arbejdssted, kontaktoplysninger, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

TRYGHED

Konstruktørforeningens overenskomstgruppe omfattes af en Tryghedspulje, hvor parterne har afsat 6,03 mio. kr. i perioden til tryghedsskabende formål.

Puljen har til formål at finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse pga. budgetbesparelser, organisationsændringer m.v.

AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER

Parterne er enige om at videreføre en række projekter fra OK18, og der er aftalt en række nye projekter som fx *Det digitale arbejdsliv*.

Derudover er det aftalt, at 8 mio. kr. af AUA restmidlerne fra OK18 tilføres den nye kompetencefond for Akademikere.

AKADEMIKER-RESULTATET AF 25. FEBRUAR 2021 FOR TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE PÅ DET REGIONALE OMRÅDE

Der blev den 25. februar 2021 indgået forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster for akademikere ansat i regioner pr. 1. april 2021. Herudover har Akademikerne tiltrådt forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2021, som således også finder anvendelse på Akademikernes overenskomstområde.

HØJERE SLUTLØNNINGER

I tilgift til de generelle forbedringer er der enighed om at forbedre grundlønnen for slutlønnings. Det betyder, at løntrin 7, løntrin 8, specialkonsulenter og chefkonsulenter forbedres med 0,25 pct. pr. den 1. april 2022. I tabellen nedenfor ses forbedringerne:

	<i>Forbedring</i>	<i>Ny grundløn</i>
<i>Løntrin 7</i>	909	362.816
<i>Løntrin 8</i>	967	387.346
<i>Specialkonsulent</i>	1.219	486.306
<i>Chefkonsulent</i>	1.306	522.684

Anm.: Grundløn i 31.32018-niveau

FORHØJELSE AF SLUTLØNNEN FOR BACHELORER

For akademiske bachelorer forlænges lønforløbet med et enkelt basisløntrin, hvorfor allerede ansatte bachelorer med mere end fem års anciennitet vil få en lønforbedring på ca. 17.000 kr. i årligt grundbeløb. Dermed reduceres slutlønsforskellen imellem bachelorer og kandidater med mere end en tredjedel.

AKADEMISKE OVERBYGNINGSUDDANNELSER

Parterne har aftalt lønindplacering på basisløntrin 2-7 af de nye etårige akademiske overbygningsuddannelser, som forventes udbudt tidligst fra sommeren 2021.

PENSION

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten med 0,12 pct. point, så pensionsprocenten udgør 18,58 pct. af den ferieberettiget løn. Den forhøjede pension er også omfattet af fritvalg mellem løn og pension. Dermed kan den enkelte ansatte nu vælge mellem løn og pension for 2,18 pct. af pensionsopsparingen.

SÆRLIGE PENSIONSREGLER FOR UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT, SOM ER ANSAT TIDSBEGRÆNSET

Parterne har aftalt, at udenlandske medarbejdere, der arbejder med forskning eller i særligt specialiserede funktioner, kan vælge at få pensionsbidraget udbetalt som løn, når de er ansat i midlertidige stillinger på op til fem år og i øvrigt rekrutteret fra udlandet. Denne mulighed sidestiller regionalt ansatte udenlandske forskere med de universitetsansatte og andre statsansatte forskere.

SENIORBONUS

Der indføres der fra den 1. januar 2023 seniorbonus.

Det betyder, at alle får ret til en seniorbonus fra og med det kalenderår, efter de fylder 62 år på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn, som udbetales en gang årligt i januar måned.

Det er også muligt at konvertere seniorbonus til enten to seniordage eller et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn. Ønskes seniorbonussen konverteret, skal dette meddeles til arbejdsgiver senest den 1. oktober året inden seniorbonussen kommer til udbetaling.

Det betyder, at Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 62 år i 2022, skal senest den 1. oktober 2022 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

KOMPETENCEUDVIKLING OG MOBILITET

For at sikre en kompetent arbejdsstyrke, gennem hele arbejdslivet, er der behov for at styrke adgangen til kompetenceudvikling for ansatte under Akademikernes forhandlingsområde på det regionale område.

Parterne er ved OK21 derfor blevet enige om, at Akademikerne indtræder i Aftale om Kompetencefond. Der kan søges i Den Regionale Kompetencefond fra den 1. april 2022.

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser kan der i perioden søges op til 50.000 kr. årligt.

Midler fra kompetencefonden skal kunne rumme de ansattes heterogene behov i form af såvel kortere som længere uddannelsesforløb, ligesom specialiserede kompetencebehov også skal kunne opnå støtte fra fonden.

Midlerne udgør et supplement til den indsats og de midler, som regionerne allerede anvender i forhold til kompetenceudvikling.

Parterne vil i perioden udfolde, hvilke typer efter- og videreuddannelsesaktiviteter, som vil være støtteberettigede.

Aftalen gælder alle organisationer under Akademikernes forhandlingsområde, undtagen overenskomster og aftaler, som er indgået med Foreningen af Speciallæger eller Yngre Læger som parter, chefer ansat på selvstændige aftaler og ansatte omfattet af Aftale vedr. sygehus/hospitalsapotekere.

INSPIRATION TIL INTROFORLØB FOR NYUDDANNEDE AKADEMIKERE I REGIONER

En god overgang mellem studie- og arbejdsliv er vigtigt for et godt og langt

arbejdsliv. Derfor er parterne enige om vigtigheden af, at arbejdspladser gennemfører relevante introforløb for nyuddannede akademikere.

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af at have systematik for introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar i bilag 4 i Overenskomst for akademikere i regioner m.v.

OPTAGELSE AF NYE ORGANISATIONER

Konstruktørforeningen tiltræder den akademiske fællesoverenskomst, og kan derfor fremover varetage lokale forhandlinger på vegne af medlemmer af Konstruktørforeningen med en cand.tech. i byggeteknik.

RETSKRAV PÅ FORLÆNGELSE VED BARSEL FOR PH.D.-STUDERENDE

Parterne har aftalt, at medarbejdere, der som led i deres ansættelse er indskrevet på en ph.d.-uddannelse, har krav på en ansættelse, der som minimum har en varighed svarende til den forventede periode som indskrevet på ph.d.-uddannelsen. De pågældende får også retskrav på forlængelse af ansættelsesperioden, hvis de har været fraværende pga. barsels- eller adoptionsorlov.

BIBLIOTEKARER

Der er fast praksis for, at tjenestemandsansatte bibliotekarer i regionerne har vilkår, der svarer til de tjenestemandsansatte bibliotekarer i kommunerne, og parterne er enige om, at dette fortsat skal være tilfældet.

OVERENSKOMSTER FOR FYSIO- OG ERGOTERAPEUTER SAMT JORDEMØDRE

Parterne er enige om, at fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre får nye fælles overenskomster for henholdsvis basispersonale og ledere i forbindelse med organisationernes indtræden i Akademikerne. Samtidig udsendes der også selvstændige aftaler om arbejdstid og

lokal løndannelse, der udarbejdes som en teknisk omskrivning af de eksisterende fælles aftaler.

På basisoverenskomsterne har fysio- og ergoterapeuter fået forhøjet tillægget efter 10 års samlet beskæftigelse fra 15.850 kr. til 19.500 kr., mens jordemødre har fået forhøjet tillægget efter 12 års samlet beskæftigelse fra 22.284 kr. til 25.000 kr. og samtidig udvidet tillæggets dækningsområde til også at omfatte uddannelsesansvarlige jordemødre. Endelig får jordemødre også forhøjet pensionsprocenten fra 13,91 til 14,42.

På kandidatbilaget forhøjes trin 8 og pensionsprocenten svarende til de forbedringer, der er aftalt for kandidater på fællesoverenskomsten.

For ledere forhøjes pensionsprocenten fra 16,76 pct. for ergo- og fysioterapeuters vedkommende og 17,02 pct. for jordemødres vedkommende til 17,40 pct. for alle de tre grupper.

Endelig er parterne enige om at drøfte natarbejde, når Arbejds miljørådet færdiggør sit arbejde vedrørende anbefalinger herom.

OVERENSKOMST FOR OVERLÆGER

Parterne har aftalt en ny stillingsstruktur for overlæger, som indebærer et nyt treårigt løntrin for nyansatte overlæger, at funktionsansvarlige og specialeansvarlige overlæger fremover indplaceres som ledende overlæger, og de nuværende ledende overlæger fremover bliver cheflæger. Såvel cheflæger som ledende overlæger indplaceres på løntrin 52.

Alle overlæger får forhøjet pensionsprocenten, og der indføres en ny fritvalgsordning, hvor overlægen kan vælge at få udbetalt den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., som løn.

Parterne er også enige om at gennemføre et projekt om arbejdstidsreglerne i

overenskomstperioden, og om en skærpelse af overenskomstteksten, der skal sikre, at de ti dage til årlig efteruddannelse faktisk bliver anvendt.

OVERENSKOMST FOR YNGRE LÆGER

Parterne har aftalt, at pensionsbidraget forhøjes med 0,4 pct. for alle læger. Samtidig får udenlandske læger, der arbejder med forskning eller i særligt specialiserede funktioner, mulighed for at få pensionsbidraget udbetalt som løn, når de er ansat i midlertidige stillinger på op til fem år og i øvrigt rekrutteret fra udlandet.

Ulempetillægget pr. time forhøjes med 4,8 kr. i grundbeløb, og der gennemføres et projekt om arbejdstidsreglerne i overenskomstperioden. Parterne er også enige om at analysere muligheden for at overgå til ferie med løn i perioden.

Reservelæger og 1. reservelæger ændrer titler til læge (trin 1) og læge (trin 2), og der gennemføres et forsøg om faglig og opgavemæssig udvikling for afdelingslæger i alle fem regioner.

For læger, der skal gennemføre en ph.d.-uddannelse, er parterne enige om at sikre, at disse skal have den fornødne ansættelsestid til at følge uddannelsen i sin helhed, også i forbindelse med evt. barselsrelateret fravær. Det er også aftalt, at speciallæger, der ansættes med henblik på subspecialisering, skal ansættes i stillinger som afdelingslæge.

Endelig er parterne enige om at fastsætte den maksimale funktionstid ved samme afdeling for læger, der søger hoveduddannelse, til to år, og om en skærpelse af overenskomstteksten, der skal sikre, at de ti dage til årlig efteruddannelse faktisk bliver anvendt.

TANDLÆGER

Parterne har aftalt en ny stillingsstruktur, som indebærer et nyt treårigt løntrin for nyansatte overtandlæger. Samtidig ændres stillingen som ledende overtandlæge

til cheftandlæge, og der indføres en ny stillingstype som ledende overtandlæge.

Alle tandlæger får forhøjet pensionsprocenten, og der indføres en ny fritvalgsordning, hvor tandlægen kan vælge at få udbetalt den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., som løn.

Parterne er også enige om at forhøje ulempetillægget per time og om en skærpelse af overenskomstteksten, der skal sikre, at de ti dage til årlig efteruddannelse faktisk bliver anvendt.

AFTALE VEDR. SYGEHUS/HOSPITALSAPOTEKERE.

Parterne er enige om at forhøje de centralt aftalte pensionsgivende tillæg med 4.024 kr. i årligt grundbeløb. Samtidig indføres der en ny fritvalgsordning, hvor den enkelte ansatte kan vælge at få udbetalt den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., som løn.

KONSTRUKTØRER

Parterne er enige om at forhøje grundlønnen for bygningskonstruktører på løntrin 31 med 2.200 kr. i årligt grundbeløb og på øvrige løntrin med 1.500 kr. i årligt grundbeløb. Samtidig forhøjes pensionsprocenten for bygningskonstruktører med 0,13 pct. til 18,13, og der indføres en ny fritvalgsordning, hvor den enkelte medarbejder kan vælge at få udbetalt den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,79 pct., som løn.

Der afsættes derudover midler til særydelser under arbejdstidsaftalen og til kompetenceudvikling. Endelig er der enighed om at der udsendes en ny men uændret aftale om lokal løndannelse for bygningskonstruktører under Konstruktørforeningens forhandlingsret, og Konstruktørforeningens partsstatus i en række tværgående aftaler er blevet præciseret.

Bilag til redegørelse - Forligsøkonomi på tværs af områderne

Den 1. marts 2021
Sagsnr. S-2021-151
Dok.nr. D-2021-19425
bv/bef

Ses der på tværs af forhandlingsområderne, er der også ved OK21 forskel mellem økonomien i forligene på henholdsvis det statslige, regionale og kommunale område.

På **det statslige område** opgøres værdien af de samlede aftalte forbedringer som medlemmerne kan opleve ude på arbejdspladsen til 5,25 pct. af lønsummen pr. 31. marts. 2021. Heraf udgør generelle forbedringer inkl. den forventede udmøntning fra reguleringsordningen 5,05 pct.point. I overenskomstperioden anvendes også 0,20 pct.point på andre formål.

På **det regionale område** er den opgjorte værdi af de samlede aftalte forbedringer ca. 0,19 pct.point større end på det statslige område og udgør 5,44 pct. i forhold til lønsummen pr. 31. marts 2021. De generelle forbedringer inkl. udmøntningen fra reguleringsordningen udgør 4,83 pct.point i overenskomstperioden. Der anvendes yderligere 0,61 pct.point på andre formål.

På **det kommunale område** er den opgjorte værdi af de samlede aftalte forbedringer 0,69 pct.point højere end på det statslige område og udgør 5,94 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021. Heraf udgør de generelle forbedringer inkl. udmøntningen fra reguleringsordningen 5,29 pct., og i overenskomstperioden udmøntes også 0,65 pct.point til andre formål, *jf. tabel A.*

Tabel A. Forligsökonomi på tværs af forhandlingsområderne

Side 2 af 4

	Stat	Regioner	Kommuner
Generelle lønforbedringer	4,42	5,02	5,02
Udmøntning fra reguleringsordning	0,63	-0,19	0,27
Forbedringer i alt	5,05	4,83	5,29
Andre formål, i alt	0,20	0,61	0,65
Forbedringer inkl. andre formål	5,25	5,44	5,94
--- Forudsætning for opgørelse af samlede udvikling i lønomkostninger ---			
Reststigning	1,50	0,60	0,60
Samlet udvikling i lønomkostninger	6,75	6,04	6,54
--- Fradrag for virkning fra forventet udmøntning fra reguleringsordningen i 2021 ---			
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen i 2021	0,00	-0,71	-0,21
Samlet udvikling i lønomkostning, ekskl. forventet udmøntning i 2021	6,75	6,75	6,75
<i>Udmøntning fra reguleringsordningen 2022 og 2023</i>	<i>0,63</i>	<i>0,52</i>	<i>0,48</i>

Ved overenskomstforhandlingerne har arbejdsgiverne øje for, hvordan de samlede omkostninger udvikler sig, og i deres opgørelse inddrages også den forudsatte reststigning, som er forskellig mellem områderne. Traditionelt er det forskellen mellem reststigningsantagelserne mellem områderne, som forklarer forskellen.

På **det statslige område** er – som ved OK18 – forudsat en årlig reststigning på 0,50 pct., hvilket over perioden bliver til 1,50 pct., og dermed vil den forventede samlede omkostning af forliget være på 6,75 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021.

På **det regionale område** er forudsat en årlig reststigning på 0,20 pct., eller 0,60 pct. over perioden. Det indebærer, at de samlede omkostninger vil være på 6,04 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021. Dette er 0,71 pct.point mindre end på det statslige område.

På **det kommunale område** er også forudsat en årlig reststigning på 0,20 pct. om året, svarende til 0,60 pct. over overenskomstperioden. Det betyder at de samlede omkostninger kan opgøres til 6,54 pct. i forhold til lønsummen pr. 31. marts 2021. Det er 0,21 pct.point mindre end på det statslige område.

Forklaringen på denne forskel i den samlede økonomi mellem forhandlingsområderne er, at der på det statslige område ved OK18 blev aftalt en fjerde udmøntning fra reguleringsordningen i februar 2021, som tager afsæt i lønudviklingen mellem 2019 og 2020, og en tilsvarende udmøntning blev ikke aftalt på det kommunale og regionale område.

I de kommunale og regionale arbejdsgivers øjne betød det, at der var en forskel mellem områderne, og derfor ønskede de kommunale og re-

gionale arbejdsgivere, at udmøntningen fra reguleringsordningen 1. oktober 2021 skulle afregnes up-front.

Denne afregning betød, at den samlede økonomi på det regionale område blev fradraget 0,71 pct. point i forhold til statslige område, og på det kommunale var fradraget på 0,21 pct. point.

Fra lønmodtagerside opfattes ovenstående fradrag og sammenbinding mellem områderne som en ny tilgang, i den forestående overenskomstperiode skal parterne på det kommunale og regionale område drøfte dette.

Figur A. Forligøkonomien på tværs af områderne

