



Urafstemning OK18 - Staten

Et godt og solidarisk resultat

Der har været et enestående sammenhold i fagbevægelsen ved OK18. Et sammenhold der har betydet, at vi trods modstand fra arbejdsgiverne har skabt en rigtig fornuftig lønudvikling, der udvikler købekraften for alle offentligt ansatte. Alle, der har fulgt OK18, har oplevet den store betydning af musketer-ednen. Jeg er slet ikke i tvivl om, at vi nåede så langt, både med lønnen, spisepausen og lærerens arbejdstid, fordi vi stod skulder ved skulder.

Det lykkes at få afmonteret arbejdsgivernes påstande om, at de offentlige ansatte lønmæssigt er løbet foran de privatansatte og det lykkes også at fjerne arbejdsgivernes påfund fra OK15 om et "privatlønsværn". Det betyder, at der nu er parallel lønudvikling, så offentligt ansattes lønninger stiger i takt med de privatansattes - både i gode og dårlige tider.

Overenskomstfornyelsen 2018 handler selvfølgelig om løn og arbejdsvilkår, men den handler også om noget meget større. Den handler om anstændighed og om, at den offentlige sektor og vores alle sammens velfærd, er under pres. Arbejdsgiverne har gennem noget tid skabt usikkerhed om de ansattes vilkår. Moderniseringsstyrelsens trussel i efteråret 2017 om at fjerne spisepausen i staten gjorde det ret tydeligt, at de var på udkig efter områder, hvor de ved at forringe de ansattes vilkår kunne spare på velfærden.

Jeg tror, at det netop var det åbenlyst urimelige i at forsøge at fjerne frokostpausen og samtidig kalde lønudviklingen i den offentlige sektor for en lønfest, der gjorde, at det denne gang lykkedes os at samle fagbevægelsen og offensivt bruge den kraft, der ligger i solidariteten.

Arbejdsgiverne forsøgte at få OK18 til at handle om "noget for noget". Heldigvis kan vi roligt sige, at OK18 kom til at handle om "noget for alle".

Farmakonomforeningens hovedbestyrelse og CO10's bestyrelse mener, at der er skabt et balanceret resultat, der peger fremad og sætter en solidarisk kurs for den offentlige sektor. Derfor anbefaler vi, at du stemmer ja til resultatet.

Med venlig hilsen

Christina Durinck
Formand for Farmakonomforeningen

LØN

Parallel lønudvikling

Vi fik heldigvis arbejdsgiverne væk fra påstandene om, at der har været "lønfest" i den offentlige sektor, og dermed fik vi aftalt en fornuftig lønudvikling for de kommende 3 år.

Den mekanisme, der sikrer en parallel lønudviklingen mellem den offentlige og private sektor fortsætter, og som en afgørende landvinding lykkedes det os at fjerne det såkaldte "privatlønsværn". Det betyder, at vi har fået en regulering, der er symmetrisk og som sikrer, at de offentligt ansattes lønninger stiger i takt med de privatansattes - både i gode og dårlige tider.

Lønstigninger

Gennem de næste 3 år vil lønnen stige med 6,3 pct. for farmakonomerne. I samme periode forventes priserne at stige med 5,08 pct. Det vil sige, at din købekraft bliver forbedret.

I nedenstående tabel kan du se, hvornår du får hvilke lønstigninger. Udover disse generelle lønstigninger, der tilfalder alle, har Sundhedskartellets organisationer også aftalt en række målrettede lønforbedringer. Se afsnittet "Forbedringer specielt for farmakonomer".

	Staten
1. april 2018	0,80
1. oktober 2018	0,73
1. april 2019	1,30
1. oktober 2019	0,86
1. april 2020	1,46
1. februar 2021	0,68
Forventet udmøntning af reguleringsordning	0,47
Lønstigninger i alt	6,30

Det beløb man indbetaler til pension, og det beløb man får udbetalt som særlig feriegodtgørelse, stiger sammen med lønnen, fordi begge dele regnes som en procentdel af lønnen. Det samme gælder for tillæg for at arbejde i aften-, natte- og weekendvagt mv.

Forbedringer specielt for Farmakonomer

Ved OK18-forhandlingerne var der afsat 0,23% til organisationsforhandlinger, hvor vi som forening kunne sætte et særligt aftryk.

Vi kunne ikke blive enige med Moderniseringsstyrelsen om at etablere et ekstra løntrin. Puljen på 0,23% bliver derfor brugt til at forhøje basislønnen. De 0,23% bliver derfor lagt til basislønnen i den regulering af lønnen, der finder sted d. 1. oktober 2018.

Kompetenceudvikling

Der har været meget fokus på kompetenceudvikling gennem de seneste år. Parterne har ved disse forhandlinger besluttet at øge samarbejdet med fokus på den individuelle kompetenceudvikling. Det sker ved, at kompetencemidlerne bliver fokuseret i en fælles karriere- og kompetencefond.

Aftale om underviserarbejdstid

De centrale parter på statens område valgte i forliget, at man vil indordne sig efter de regler, der bliver aftalt mellem Danmarks Lærerforening og KL. Det betyder, at der for underviserne på SOSU-uddannelserne kan komme nye regler, alt efter udfaldet af det kommissionsarbejde, der laves på det kommunale område. Kommissionsarbejdet skal dog først være færdigt i 2021.

Enkle og fleksible arbejdstidsregler

Parterne er enige om at forenkle aftalereglerne i forbindelse med indgåelse

af aftaler om plustid. Der skal nu ikke længere indgås forhåndsaftale med TR, før arbejdsgiveren indgår aftale om plustid med den enkelte ansatte.

Styrkelse af Samarbejdsområdet

Parterne er enige om at styrke de centrale og lokale samarbejdsfora. Det sker ved at styrke den strategiske rolle for de centrale parter SU-udvalg, samt ved at videreføre Samarbejdssekretariatet.

Forbedrede vilkår ved geografisk flytning af arbejdspladsen og fraflytning af embedsbolig

I overenskomsten med staten er det aftalt, at der skal være bedre muligheder for at yde udligningstillæg, hvis arbejdspladsen flytter geografisk. Samtidig forbedres reglerne om flyttegodtgørelse i forbindelse med fraflytning af tjenestebolig.

Ændring i regler om Tillidsrepræsentanter

TR-reglerne bliver tilpasset, så man kan vælge flere TR inden for samme virksomhed, hvis en afdeling bliver flyttet geografisk før resten af virksomheden. Det sker, så der kan være en TR begge steder i en periode. Derudover lempes reglerne for TR's valgbarhed, hvis der i den flyttede del af virksomheden ikke er en kandidat med tilstrækkelig anciennitet til at være valgbar.

Fravær af familiemæssige årsager

Det bliver indskrevet i aftalen om fravær af familiemæssige årsager, at man udover "ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage i forbindelse med hospitalsindlæggelse sammen med hjemmeboende barn under 14 år", har samme rettighed, hvis barnet under indlæggelse opholder sig i hjemmet, eller modtager ambulante behandling i stedet for hospitalsindlæggelse.

Dertil kommer, at en medarbejder, der efter lov om social service §118 bliver ansat af kommunen til at passe en nærtstående hjemme, har ret til fravær. Dette ydes uden løn og perioden medregnes ikke i løn og pensionsancienniteten.

Ferieaftalen

På det statslige område bliver de nye ferieregler implementeret ved, at der bliver indgået en ny ferieaftale med tilhørende vejledning.

De særlige feriedage videreføres efter nuværende regler og bliver således ikke en del af den nye ferieaftale.

Ret til at søge hjælp i A-kassen

Som noget nyt er parterne blevet enige om, at "medarbejdere, der afskediges pga. arbejdspladsens forhold", har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i A-kassen. Disse timer skal placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med arbejdsgiveren.

Andre elementer i aftalen

Aftalen mellem Moderniseringsstyrelsen og CO10 indeholder flere elementer, der ikke er beskrevet her, da de ikke berører farmakonomer på statslige arbejdspladser.

Har du interesse i at høre mere om disse elementer, eller har du spørgsmål til indholdet af aftalen, så kontakt endelig Farmakonomforeningens sekretariat på tlf. 3312 0600, hverdage mellem kl. 10.00 – 15.00 eller pr. e-mail ff@farmakonom.dk.