

Bestyrelsen anbefaler et JA til de offentlige overenskomstforlig for perioden 2015-2018 vedr. staten, regionerne og kommunerne.

Bestyrelsens hovedbegrundelser for at anbefale et JA:

Bestyrelsen har efter indstilling fra foreningens Løn- og Stillingsstruktur udvalg besluttet at anbefale at I stemmer JA til resultatet af de offentlige overenskomst forhandlinger.

Vi anbefaler JA'et, fordi vores hovedkrav omkring sikring af reallønnen og udvikling af denne er lykkedes. Ud over dette hovedkrav, fik vi øremærket barsel til mændene, fokus på det psykiske arbejdsmiljø og tiltag der gerne skal få den lokal løndannelse til at fungere bedre.

For Dansk Psykolog Foreningen er det samtidig en god sejr, at vi sammen med Kommunernes Landsforening blev enige om at lave et fællesprojekt, der skal undersøge psykologernes opgaver på PPR.

Det kan dog ikke siges at være en overenskomst der får os til at hæve armene op over hovedet og juble vildt, men mere en overenskomst der sikrer det mest nødvendige på lønnen, og derudover giver os nogle små projekter. Resultatet har desuden vist hvad vi i fremtiden kan aftale centralt - nemlig lønudvikling, hensigtsserklæringer og projekter. Vi kan derimod desværre ikke komme igennem med centrale aftaler om løn-tillæg eller regler, der regulerer de vilkår i arbejder under.

Vi fik derfor ikke løst de udfordringer vi har omkring arbejdstid, specialpsykologer under uddannelse, kompetence og beskæftigelse. På universitetsområdet fik vi en stillingsstruktur igennem, men vi fik desværre ikke løst udfordringen med timelærerne.

Samlet set må det alligevel blive et JA, når reallønnen blev sikret og vi fik en reallønsfremgang.

Kampen for reallønnen blev desværre ualmindelig hård og arbejdsgivernes krav var, at der skulle igangsættes analyser om reguleringsordningen i perioden. Reguleringsordningen er den ordning, der sikrer de offentligt ansatte samme lønudvikling som de privat ansatte.

Udfordringen var at Finansministeren mente, at de offentligt ansatte i 2009, i forbindelse med finanskrisen der frøs de private lønninger, var kommet foran de private i forhold til lønudvikling. Vi tror ikke mange offentligt ansatte kan genkende dette billede. Det var dog et krav fra arbejdsgiverne, at vi fik et privat-lønsværn, der fremadrettet skal sikre at de offentlige lønninger ikke overhaler de private lønninger.

Vi mener dog at det vil kræve historisk lave lønstigninger for at dette skulle ske, og derfor får det næppe nogen betydning. Virkeligheden var jo, at regeringen i 2008 havde valgt at indgå en overenskomst med rekord store lønstigninger på 12,5 %. Dette er ikke tilfældet denne gang.

Samlet anbefaler vi at I stemmer JA, og opfordrer jer meget til at stemme.

I kan på de næste sider læse mere om resultatet og hvad vi fik og ikke fik. På hjemmesiden under OK 15 kan I læse yderligere om resultaterne. Her finder I også selve aftalerne samt Akademikernes redegørelse om resultatet.

Det vigtigste er at I stemmer - bestyrelsen håber så at I stemmer JA.

Med venlig hilsen

Eva Secher Mathiasen

Formand for Bestyrelsen samt Løn og Stillingsstrukturudvalget.



Stockholmsgade 27 • 2100 København Ø

Hovedlinjerne i forliget, fælles for kommuner, regioner og staten:

- En 3-årig overenskomstperiode
- Øremærket barselsorlov til mænd
- Videreførelse af reguleringsordningen herunder et privatlønsværn
- Generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen og en partsfælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Særligt om arbejdsmiljø:

Der er lavet projekter i hele den offentlige sektor om det psykiske arbejdsmiljø. Vi skal påvirke projekterne så de trækkes i den rigtige retning. Dette indfrie vores krav, som var:

- Der aftales en hensigtserklæring om, at parterne er enige om at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.
- Der sikres redskaber til at tage hånd om arbejdsmængde.
- Lederne skal have de fornødne kompetencer til at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø.
- Personalepolitikkerne skal løbende vedligeholdes og efterprøves.

Dette fik vi ikke igennem nogen steder:

- Der skal udarbejdes en efteruddannelses-/kompetenceudviklingsplan for alle. – Her var der ingen ting der lykkedes.
- Forslag, der sikrer ledige akademikere nemmere vej til beskæftigelse. – Det lykkedes kun med et rigtigt projekt på det regionale område og lidt tilkendegivelser på KL området. Men slet ikke nok i forhold til de mange unge arbejdsløse.

Detaljer i forliget for kommunerne:

- Aftalte generelle lønstigninger 4,81 %
- Skønnet provenu fra reguleringsordningen 0,61 %
- 0,4% til pensionsforbedringer

De generelle lønstigninger udmøntes af 6 omgange over de kommende 3 år.

Forhandlingsfællesskabets forlig, der dækker alle de kommunalt ansatte, indeholder derudover følgende elementer:

- Projekt om en indsats i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.
- Udvidelse af øremærket forældre orlov til fædre
- Bedre mulighed for frihed ved børns hospitals indlæggelse

Tre vigtige krav som også vi fra Dansk psykolog Forening har peget på.



For første gang i historien fik Dansk Psykolog Forening et projekt igennem ved overenskomstforhandlingerne. Projektet handler om at vi sammen med Kommunernes Landsforening skal arbejde med fremtidens krav til psykologerne i PPR. Vi vil i perioden arbejde sammen med KL om at beskrive og udvikle de muligheder der er for psykologer på PPR. Vi har nu 1,5 million kroner til dette fælles projekt og skal derfor til at beskrive dette sammen.

Dette kom vi ikke igennem med:

- Psykologer skal have tillæg ved arbejde uden for normal arbejdstid. – Dette ville man ikke skrive ind i en aftale, men de afviste ikke at det er gældende praksis, så vi mener fortsat at psykologer skal have tillæg hvis de skal arbejde uden for normal arbejdstid og det skal aftales lokalt.
- Ledende psykologer og chefpsykologer indplaceres på løntrin 50. – Det lykkes ikke. Vi skal nok i den kommende periode arbejde målrettet for at få brugt bestemmelsen om ansættelse på lederaftalen i stedet for i basislønssystemet.
- Autorisationstillæg til alle psykologer. – Dette lykkedes heller ikke. Vi vil fortsat forfølge dette tillæg lokalt. Vi mener at alle autoriserede psykologer skal have tillæg.
- PPR tillæg udvides til alle psykologer, der arbejder inden for Børn, Unge og Familier. – Heller ikke her lykkedes det, og vi vil nu drøfte spørgsmålet ved organisationsomlægninger i de kommuner, hvor man ønsker at PPR kontoret skal være en del af hele forvaltningen.
- Tillægget på 17.800 hæves til 20.000 kr. (31.03.00-niveau) – alle penge gik til pension, så der var ikke råd til dette krav.
- Ph.d. forlænges automatisk ved barsel. – Der er meget få Ph.d.'er i kommunerne og de så ikke et behov for en aftale. Vi mener at ligebehandlingsreglerne beskytter Ph.d. men ville gerne have haft en aftale der slog det helt fast.

Detaljer i forliget for regionerne:

- Aftalte generelle lønstigninger 4,81 %
- Skønnet provenu fra reguleringsordningen 0,58 %
- 0,4% til pensionsforbedringer

De generelle lønstigninger udmøntes af 6 omgange over de kommende 3 år.

Forhandlingsfællesskabets forlig, der dækker alle de regionalt ansatte, indeholder derudover følgende elementer:

- Projekt om en indsats i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.



- Udvidelse af øremærket forældre orlov til fædre
- Bedre mulighed for frihed ved børns hospitalsindlæggelse

Tre vigtige krav, som også vi fra Dansk Psykolog Foreningen har peget på.

Der blev aftalt at lave et projekt omkring lokal løndannelse som et fælles projekt for alle organisationer. Det vigtige i dette projekt er, at de 5 regioner inddrages. Vi forventer at dette projekt kan afhjælpe de svære forhandlinger vi har i de 5 regioner.

Dette kom vi ikke igennem med:

- Specialpsykologer under uddannelse skal omfattes af en forhåndsftale i den enkelte region. – Dette krav lykkedes det os desværre ikke at komme igennem med. Vi må derfor arbejde endnu mere politisk for at udbrede specialpsykologerne og få lokal opbakning til projektet.
- Der skal lokalt, i hver enkelt region, aftales en stillingsstruktur i psykiatrien. – Dette krav kom vi helle ikke igennem med, Danske Regioner mener ikke længere at tiden er til centrale aftaler på dette område.
- Dansk Psykolog Forening og Danske Regioner skal sammen udbrede antallet af specialpsykologer og specialpsykologkandidater i regionerne. - Der var ikke enighed om et projekt med modparten, der så andre muligheder hvis vi skal gå denne vej. Disse muligheder skal nu afdækkes. Specialpsykologer er stadig et vigtigt projekt for os.
- Ph.d. forlænges automatisk ved barsel – der kom en tekst ind om at man skal være opmærksom på problemet og det vil være muligt at køre evt. ligebehandlingssager hvis de opstår, men en aftale fik vi ikke.
- Barselsudligningspulje, der sikrer adgang til at ansætte flere barselsvikarer – Det lykkes ikke, desværre, ellers et godt ligebehandlings- og beskæftigelses projekt.

Detaljer i forliget for staten:

- Aftalte generelle lønstigninger 3,52 %
- Skønnet provenu fra reguleringsordningen 0,93 %
- Et projekt med henblik på at styrke det centrale og lokale samarbejde

Dette kom vi ikke igennem med:

- Psykologer skal ved arbejde uden for normalarbejdstid have tillæg. – Kravet blev afvist, da man overhovedet ikke ønsker at snakke arbejdstid ved statens overenskomster. Vi kæmper i stedet lokalt.
- Autorisationstillæg til alle psykologer. – Man vil desværre kun afvikle og ikke overveje nye tillæg, selv om det her tillæg, er for en kerne opgave for psykologer.



- Timelærerne på universiteterne skal overenskomst dækkes – Dette krav kom vi ikke igennem med, men der blev aftalt en stillingsstruktur på universiteterne, som der har været kæmpet for i flere år. Da det er en ny gruppe vi vil OK dække, kan det gøres i perioden, så det vil AC kæmpe videre for. På universiteterne er der på landsplan mere end 3.000 timelærere ansat, som ikke har ordentlige vilkår. Derfor har Dansk Psykolog Forening, sammen med bl.a. Dansk Magisterforening, stillet krav om at denne gruppe skal overenskomstdækkes så de kan få ordentlige vilkår med bl.a. ferie og pension, så de ikke længere skal arbejde på daglejer vilkår, som de gør i dag.

Økonomien i resultaterne fra OK15, fordelt på Kommuner, Regioner og Staten.

Samlede lønstigninger generelle + reguleringsordningen:	Kommuner	Regioner	Staten
1. april 2015	0,96%	0,96%	0,45%
1. oktober 2015	0,64%	0,59%	-
1. januar 2016	0,50%	0,50%	-
1. april 2016	-	-	0,80%
1. oktober 2016	1,00%	1,00%	-
1. januar 2017	1,20%	1,20%	-
1. april 2017	-	-	1,70%
1. oktober 2017	1,12%	1,14%	-
1. december 2017	-	-	1,50%
Faste lønstigninger i alt:	5,42%	5,39%	4,45%

Generelle lønstigninger (faste):	Kommuner	Regioner	Staten
1. april 2015	0,96%	0,96%	0,22%
1. oktober 2015	0,35%	0,35%	-
1. januar 2016	0,50%	0,50%	-
1. april 2016	-	-	0,80%
1. oktober 2016	1,00%	1,00%	-
1. januar 2017	1,20%	1,20%	-
1. april 2017	-	-	1,00%
1. oktober 2017	0,80%	0,80%	-
1. december 2017	-	-	1,50%
Faste lønstigninger i alt:	4,81%	4,81%	3,52%



Reguleringsordningen (skønnet):	Kommuner	Regioner	Staten
1. april 2015	-	-	0,23%
1. oktober 2015	0,29%	0,24%	-
1. april 2017	-	-	0,70%
1. oktober 2017	0,32%	0,34%	-
Reguleringsordningen i alt: (skønnet)	0,61%	0,58%	0,93%

Andre resultater:	Kommuner	Regioner	Staten
Pensionsforhøjelser (frit valg):			
1. april 2016	0,47% til 18,29	0,49% til 18,46	-
1. januar 2018	0,01% til 18,30	-	-

