

Supplerende notat til faktaark om OK18 resultatet på det regionale område

Tillidsvalgte (TR)

Der igangsættes et Unikt-ID-pilotprojekt, der skal sikre, at der kan se udveksling af oplysninger med entydig identifikation, uden at der sker udveksling af CPR-numre. Datatilsynet vil blive inddraget om nødvendigt. Der vil også blive drøftet den nye persondataforordning og dens betydning for udveksling af oplysninger mellem TR og arbejdsgiver, i forhold til de aftaler og bestemmelser i overenskomsten der indebærer delt data.

Formålet er at drøfte, hvordan TR stadig kan behandle data, der er relevant og nødvendig for TR hvervet.

Pensionsbidrag

Der indbetales fremover (fra d. 1. oktober 2018) pensionsbidrag til Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse (DIP).

Forskellen er, at pensionsbidraget fulgte bilag 8 i overenskomsten (af 1. april 2015), hvor der fremgik, at pension udbetales til enten Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse (DIP) eller Pensionskassen for teknikum og diplomingeniører (ISP).

Det betyder, at medarbejdere der bliver ansat fra d. 1. oktober 2018, vil få deres pension indbetalt til DIP. For medarbejdere der var ansat før d. 30. september 2018, vil DIP fremover videreformidle pensionsbidraget til den pensionsordning de havde inden d. 30. september, ved enten DIP eller ISP.

I øvrigt kan IDA med et varsel på 6 måneder beslutte, at alle medarbejdere fremover skal indbetale deres pensionsbidrag til en ny pensionsordning ved DIP. Denne ordning skal naturligvis stadig overholde den til enhver tid gældende pensionspolitik på det regionale område.

Frit valg

Der sker en ændring af § 16 i overenskomsten omkring frit valg mellem pension og løn. Overenskomsten har hidtil stillet krav om, at den ansatte kan vælge at få pensionsbidrag der overstiger 16,4 % udbetalt som løn, dog mindst 0,5 %.

Ændringen består i, at sætningen i § 16, stk. 1 ændres til: *"den enkelte ansatte kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 16,4% i stedet får indbetaling til pensionskasse, udbetales som løn"*.

Der sker også en ændring af § 16, stk. 2, hvor der indføres at *"den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn"*.

Derudover fjernes den nuværende § 16, stk. 2, nr. 1, hvor der fremgår hvilke procentsatser af pensionsbidraget der kan udbetales til løn.

Forskellen er, at der før skulle vælges mindst 0,5 % til lønudbetaling i stedet for pension, og der var faste procentsatser for hvilke dele af pensionsbidraget der kunne udbetales til løn.

Det betyder, at medarbejderen med den nye overenskomst selv kan vælge hvor stor en andel over 16,4 %, der skal udbetales som løn i stedet for pension.

Spisepausen

I den nye overenskomst tilføjes der en ny § 18, stk. 4 (§ 18 omhandler arbejdstid):

"Der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen."

I øvrigt er det aftalt mellem parterne, at det er en forudsætning for den betalte spisepause, at de ansatte står til rådighed i pausen.

Derudover betyder denne bestemmelse ikke nogen ændring i hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning, eller praktisering af eksisterende arbejdstidsregler.

Såfremt arbejdsgiveren forlænger pausens varighed eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt, ændrer det ikke på den ansattes ret til betalt spisepause.

Forskellen er, at spisepausen er blevet en overenskomstsikret ret.

Det betyder, at den ansatte vil være sikret en daglig betalt spisepause.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Retten til omsorgsdage udvides til at omfatte plejeforældre. Barnet skal have adresse hos plejeforældrene. Konkret formuleres § 28, stk. 2, til også at omfatte plejeforældre.

Ændringen sker d. 1. april 2019.

Forskellen er, at der ikke er ret til omsorgsdage for plejeforældre i overenskomsten.

Retten til fravær med løn ved fertilitetsbehandling, udvides til at omfatte alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold.

Ændringen sker d. 1. april 2019.

Forskellen er, at der bliver indsat følgende bemærkning til § 4: "*Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles.*"

Det betyder, at alle ansatte, der opfylder ovenstående krav, har ret til løn ved fertilitetsbehandling. Det er således ikke et krav, at det er den pågældende medarbejder der er årsagen til barnløsheden.

Retten til sorgorlov udvides til, også at omfatte faderen, og ved adoption at omfatte begge adoptanter.

Forskellen er, at det i dag kun er moderen, der har ret til sorgorlov.

Det betyder, at begge forældre og begge adoptanter, fremover har ret til sorgorlov med sædvanlig løn indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Ferie

Parterne er enige om at indgå aftale om en ny ferieaftale, der skal træde i kraft d. 1. september 2020. Den nye ferieaftale bliver dermed tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på samme dato.

Det betyder, at der indføres samtidighedsferie, hvor der optjenes og afholdes ferie på samme tid i stedet for forskudt. Det betyder også, at nyansatte (særligt nyuddannede) har mulighed for at afholde ferie med løn, allerede i det første ansættelsesår.

Der bliver også indført forskudsferie, der betyder at der er mulighed for at medarbejderen kan afholde ferie inden den er optjent, efter aftale med arbejdsgiveren.

Samtidighedsferien kommer udelukkende til at omhandle de 25 feriedage, som er reguleret i ferieloven, og kommer derfor ikke til, at gælde for 6. ferieuge. 6. ferieuge optjenes og afholdes stadig forskudt, og rettigheder med hensyn til 6. ferieuge vil derfor blive videreført og reguleret i en separat aftale gældende fra d. 1. september 2020. Den vil også indeholde regulering af særlig feriegodtgørelse mv. der ligger uden for ferieloven.

Øvrige ændringer

Forsøgsændringerne i § 9, stk. 3 om muligheden for at lokalt at aftale andre lønforhandlingsregler, og § 19, stk. 1, om plustid, gøres begge permanente.