



OK21 — ansvarligt med perspektiver

Bestyrelsens bemærkninger og anbefalinger til resultaterne af overenskomstforhandlingerne i stat, kommuner og regioner

Bestyrelsen vurderer, at resultatet af OK21 er tilfredsstillende. Den usikre økonomiske situation har naturligvis påvirket den økonomiske ramme, men det lykkedes at aftale generelle lønstigninger, der sikrer reel-lønnen. Yderligere er der aftalt at videreføre reguleringsordningen, der sikrer parallelitet mellem lønudviklingen på det private og de offentlige områder. På flere andre områder er der også gode perspektiver i aftalerne. Der er aftalt seniorbonus i staten og regionerne, forbedringer for forskere og undervisere og der er nu kompetencefonde på hele det offentlige område. Derudover er der aftalt forhøjelse af pensionsbidraget for mange offentligt ansatte djøfere, ligesom slutlønningerne i kommuner og regioner er forbedret en smule. I forhold til det psykiske arbejdsmiljø er der nu aftalt flere uddannelses tiltag i kommuner og regioner, så både ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter bliver klædt bedre på til arbejdet på dette vigtige område.

Bestyrelsens samlede vurdering er, at der inden for de givne samfundsøkonomiske muligheder er indgået forlig, som sikrer en rimelig lønudvikling samt indeholder gode perspektiver.

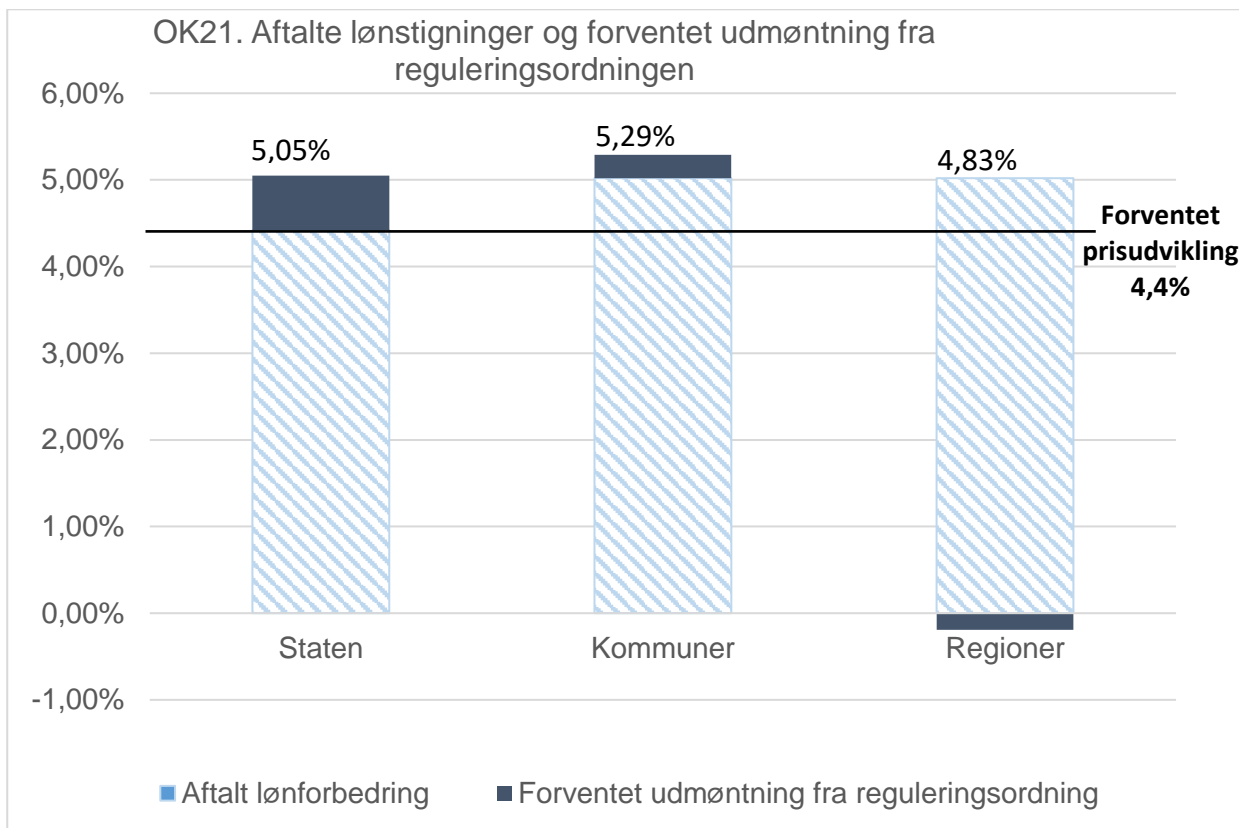
Bestyrelsen anbefaler, at der stemmes ja til resultatet.

Bestyrelsen har forhandlet overenskomstfornyelsen på baggrund af den "kravspakke", som Djøf Offentligs repræsentantskab tiltrådte den 24. april 2020.

Den godkendte kravspakke rummede 39 krav under overskrifterne: Løn, fleksibilitet, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, seniorvilkår, øvrige krav og særlige områder. Generelle lønforbedringer var det højst prioriterede krav, men kravet om mere fleksibilitet vejede på et klart mandat fra medlemmer, tillidsrepræsentanter og repræsentantskabet også tungt.

Forud for forhandlingerne argumenterede Djøf sammen med Akademikerne for, at overenskomstforhandlingerne skulle udsættes et år, så der kunne opnås et bedre overblik over de samfundsøkonomiske konsekvenser af sundhedskrisen. Der kunne desværre ikke findes enighed om en udskydelse af forhandlingerne og det stod herefter klart, at forudsætningen for overhovedet at opnå resultater var en overenskomstperiode på tre år.

Vores hovedkrav om en rimelig lønudvikling er opfyldt på alle forhandlingsområder. Med forventningerne fra Finansministeriet om en samlet prisudvikling i perioden på ca. 4,4 %, vil reallønnen være sikret.



De aftalte generelle lønstigninger er i staten samlet set 4,42 %, mens de i både kommuner og regioner er 5,02 % for den samlede overenskomstperiode. Med til dette billede hører dog, at der er en "corona-regning" at betale i kommuner og regioner. Skønnet for udmøntningen fra reguleringsordningen er således negativt i både kommuner og regioner pr. 1. oktober 2021. Det samlede skøn for reguleringsordningen over hele overenskomstperioden er 0,63 % i staten, 0,27 % i kommunerne og -0,19 % i regionerne. Selvom der er aftalt lavere generelle lønforbedringer i staten, betyder skønnet for udmøntninger fra reguleringsordningen altså, at den forventede lønudvikling er næsten ens, når man sammenligner staten med kommuner og regioner.

Reguleringsordningen blev – som en samlet lønmodtagerside havde stillet krav om - en del af overenskomstresultatet. Reguleringsordningen sikrer, at lønudviklingen mellem det private område og de offentlige områder følger hinanden. Når reguleringsordningen udmønter negativt, bliver der naturligt nok sat spørgsmålstegn ved, om den giver mening. Der er dog ingen tvivl om, at reguleringsordningen er en forudsætning for, at begge parter har tryghed for, at lønudviklingen på det offentlige område hverken sækker agterud eller stikker af fra den private lønudvikling.

Fra de indgåede aftaler vil vi i øvrigt fremhæve følgende:

Seniorvilkår:

Der er i staten og regionerne aftalt en seniorbonus fra det år, hvor medarbejderen fylder 62 år. Seniorbonusen kan veksles til to fridage.

Yderligere er der både i staten, regionerne og kommunerne enighed om at revidere aftaler om seniorpolitik samt i fællesskab at drøfte muligheder for fastholdelse af seniorer i perioden.

Kompetenceudvikling:

Der er nu oprettet kompetencefonde på det kommunale og regionale område. Et ønske, som mange medlemmer og tillidsrepræsentanter fra de to sektorer har ytret i forbindelse med indsamlingen af krav til OK21.

Den statslige kompetencefond videreføres med uændret økonomi.

Pension:

Der er i staten aftalt en pensionsforhøjelse på rådighedsstillægget fra 9 % til 12,5 %. Ligesom der i regionerne er aftalt en mindre forbedring af pensionen på 0,12 procentpoint og i kommunerne en forbedring på 0,15 procentpoint.

Slutløn:

Der er i kommuner og regioner aftalt mindre forbedringer af lønnen på trin 7 og 8, ligesom grundlønnen for special- og chefkonsulenter også hæves med et mindre beløb. Forbedringerne er i størrelsesordenen ca. 900 kr. pr. år til ca. 2000 kr. pr. år.

Undervisere:

Overenskomsten er nu suppleret med to vigtige bestemmelser om jævn arbejdsbelastning og åbenhed og transparens. Dette giver bedre mulighed for en god lokal dialog om sammenhæng mellem arbejdsopgaver og arbejdstid.

Forskere:

Der er aftalt forbedringer for lektorer omfattet af forfremmelsesprogrammet til professor, så de fremadrettet ydes et tillæg på 50.081 kr. Yderligere får alle lektorer generelt et lille lønløft på 2.405 kr. årligt som en forhøjelse af deres lektortillæg. Derudover er der opnået en vigtig forbedring af barselsvilkårene for tidsbegrænsede videnskabelige medarbejdere.

Psykisk arbejdsmiljø:

For at forbedre ledernes håndtering af det psykiske arbejdsmiljø er der nu aftalt, at parterne på henholdsvis det kommunale og regionale område i fællesskab skal udvikle og udbyde en frivillig uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for personaleledere. Inspirationen kommer fra staten, hvor man aftalte en tilsvarende uddannelse i 2018.

Lederne kan ikke gøre det alene. Derfor er det også aftalt, at der i perioden udvikles en uddannelse for både ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, så de i fællesskab bliver klædt på til at håndtere problemstillinger i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø.

Fleksibilitet:

Som nævnt stod det i forbindelse med kravsindsamlingen hos medlemmer, klubber og tillidsrepræsentanter tydeligt frem, at ønsket om mere fleksibilitet og bedre balance mellem arbejdsliv og fritid er stort.

Op til forhandlingerne henvendte Djøf sig til Skatteminister Morten Bødskov for at appellere til, at der bliver tænkt i restitution for et embedsværk, som alt for længe har været underlagt et alt for højt opgavepres. Oplevelsen var og er, at det store arbejdspress anerkendes af arbejdsgiverne, og så meget mere skuffende var det, at der ved OK21 ikke var nogen villighed til at drøfte, hvilke håndtag der i overenskomstmæssig sammenhæng kan drejes på, for give rum for fleksibilitet. Den problemstilling kan naturligvis ikke vente til næste overenskomstforhandling i 2024. Djøf kommer til at fastholde den dagsorden og arbejde for løsninger i forhold til det alt for høje arbejdspress.

Samlet set finder bestyrelsen, at resultaterne opfylder de krav, man kan stille til overenskomster indgået i en historisk usikker økonomisk situation. Der er tale om fornuftige resultater, som både er ansvarlige i forhold til den samlede samfundsøkonomi og så ansvarlige, som det har været muligt, i forhold til de offentligt ansattes vilkår. Derudover er det vurderingen, at der gode perspektiver i aftalerne blandt andet i forhold til seniorvilkår og muligheder for kompetenceudvikling.

Bestyrelsen opfordrer alle medlemmer til at stemme ved urafstemningen om forhandlingsresultatet. Bestyrelsen anbefaler, at der bliver stemt ja.

Djøf Offentligs bestyrelse 8. marts 2021