

Bestyrelsens forslag til krav



Kære medlem af Djøf Offentligs repræsentantskab

Da vi indledte kravsindsamlingen hos medlemmer og klubber havde vi et ambitiøst mål om, at vi gerne ville have flere forslag end de rekordmange 800 forslag, vi fik op til OK21. Det viste sig, at Djøf Offentligs medlemmer til fulde var klar til at hjælpe os i mål. Over 1000 forslag er det blevet til. TAK for dem! Og tak for det store lokale engagement, der er lagt i at facilitere gode debatter på arbejdspladserne, aktivere medlemmerne og formulere relevante forslag til krav, som giver os et stærkt mandat til det videre arbejde frem mod OK24.

Som optakt til kravsindsamlingen sendte vi i Djøf Offentligs bestyrelse et debatoplæg ud til medlemmerne, hvor vi under overskriften "Hvad er OK for dig?" stillede fem spørgsmål, som indkapslede temaerne: Løn, fleksibilitet, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og arbejdslivet i alle livsfaser.

Når du om lidt læser de samlede kravforslag, vil du se, at kravene er samlet under tre hovedtemaer: Løn, fleksibilitet og arbejdsmiljø. Derefter følger øvrige krav samt krav for særlige grupper. Når vi har valgt at tematisere kravene sådan, er det, fordi vi gerne vil kvittere for, at det er de tre hovedtemaer, der afgjort fylder mest i de mange forslag, vi har modtaget. Samtidig vil vi markere tydeligt i forhold til arbejdsgiverne, at det er her, de største udfordringer for djøferne ligger. Vi har dog gjort os umage for at favne de indkomne forslag til krav, og som du vil se, har vi ikke glemt hverken krav om kompetenceudvikling eller det, der skal til for at gøre arbejdslivet godt i alle livsfaser.

Djøfs overenskomstkrav til OK24 bliver ikke stillet i et vakuum. Tværtimod arbejder vi i høj grad på et fundament, som udgøres af mange faktorer. Udover den politiske og samfundsøkonomiske situation, som helt indlysende udgør en del af fundamentet, så er overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked en vigtig faktor. Og OK23 giver heldigvis næring til en vis optimisme. De private forhandlere har gjort et godt stykke arbejde og indgået forlig, der afgjort er værd at bygge videre på i en offentlig kontekst ved OK24. Så tak for det dedikerede arbejde, der er lagt ved de private forhandlingsborde.

Nu går vi så i gang med den langstrakte proces frem mod nogle forhåbentlig gode overenskomstaftaler på det offentlige område. Ved OK18 dominerede en potentiel konflikt pga. spisepausen, og ved OK21 gjorde corona alt usikkert. Derfor fik vi ikke i tilstrækkelig grad taget fat om de forskellige hjørner i overenskomsten, hvor der trænger til oprydning. Det må der være både plads og økonomi til ved OK24, hvilket du vil kunne se afspejlet i dette kravsoplæg. Nogle krav vil generelt have en værdi for alle djøfere på det offentlige arbejdsmarked, andre retter op på uhensigtsmæssigheder for bestemte grupper. Tilsammen udgør de alle det samlede kravsoplæg, som vi håber på din opbakning til på repræsentantskabsmødet.

På vegne af bestyrelsen

Johanne Nordmann

Indhold

| | |
|---|-----------|
| 1. Løn og pension | 5 |
| 1.1. Generelle lønstigninger | 5 |
| 1.2. Reguleringsordning | 5 |
| 1.3. Den lokale løndannelse | 6 |
| 1.4. Opsparingskonto til fritvalgsmidler og pensionsforbedringer | 6 |
| 1.5. Udligning af lønforskelle mellem staten og kommuner og regioner | 6 |
| 2. Fleksibilitet | 7 |
| 2.1. Fleksibel arbejdstid | 7 |
| 2.2. Fleksibel arbejdstilrettelæggelse i hverdagen | 8 |
| 2.3. Fleksibel arbejdstilrettelæggelse i alle livsfaser | 8 |
| 2.4. Ferieoptjening ved tjenestefrihed uden løn i kommuner og regioner | 9 |
| 2.5. Betalte fridage | 9 |
| 3. Arbejds miljø | 10 |
| 3.1. Godtgørelse for merarbejde i form af afspadsering | 10 |
| 3.2. Special- og chefkonsulenter i staten omfattes af overenskomstens §14 om merarbejde | 11 |
| 3.3. Opfølgning på tidsregistrering | 11 |
| 3.4. Aftale om honorering for arbejde uden for kontortid/normal arbejdstid | 12 |
| 3.5. APV-resultater og handlingsplaner offentliggøres på arbejdspladsens hjemmeside | 12 |
| 3.6. Rameaftale om diversitet | 13 |
| 3.7. Rameaftale for introduktion af nyansatte | 13 |
| 4. Øvrige krav | 13 |
| 4.1. Forbedring af lønvilkår for special- og chefkonsulenter i kommuner og regioner | 14 |
| 4.2. Rådighedstillægget i staten gøres fuldt pensionsgivende | 14 |
| 4.3. Løntillæg til tillidsrepræsentanter i staten | 14 |
| 4.4. Kompetencefondene | 15 |
| 4.5. Borgerrådgivere og ansatte med ansvar for GDPR og whistleblowerordning | 15 |
| 4.6. Overenskomstens dækningsområde i kommuner og regioner | 15 |
| 4.7. Det præciseres, at folkekirken er omfattet af dækningsområdet i staten | 16 |
| 5. Særlige områder | 16 |
| A. Universitets- og forskningsområdet | 16 |
| A.1. Forhøjelse af adjunkttillægget | 16 |
| A.2. Ph.d.-tillægget gøres pensionsgivende | 17 |

| | |
|--|-----------|
| A.3. Universitetsforskerne omfattes af overenskomstens §14 om merarbejde | 17 |
| A.4. Tillæg og vilkår for ph.d.-stipendiater i regioner | 17 |
| B. Undervisningsområdet | 17 |
| B.1. Ledelsespligten i forhold til godkendelse af arbejdstimer | 18 |
| B.2. Transparens i opgaveporteføljen | 18 |
| B.3. Bedre vilkår for deltidsansatte | 18 |
| C. Anklagemyndigheden og domstolsområdet | 18 |
| C.1. Dommerfuldmægtige | 18 |
| C.2. Ansatte i politi og anklagemyndighed | 19 |

1. Løn og pension

De offentligt ansattes løn skal vise, hvad de er værd.

Derfor skal reallønnen forbedres, lønudviklingen skal følge det private område, og de lokale lønforhandlinger skal repræsentere en reel mulighed for at forhandle sig til en bedre og markedssvarende løn.

Derudover skal arbejdsmarkedspensionerne tilpasses et arbejdsliv under forandring, og som for flere og flere indebærer flere skift, pauser og uddannelse.

Når vi ser ned over alle de forslag til krav, der er kommet ind i løbet af februar måned, ser vi også fortsat opbakning til, at generelle lønstigninger er højt prioriteret. Det står dog også klart, at en forbedring af reallønnen så vidt muligt skal suppleres af andre forbedringer, hvis overenskomsterne skal være relevante og tidssvarende.

Bestyrelsen foreslår derfor, at der af den samlede økonomiske ramme også afsættes midler til andre forbedringer end generelle lønstigninger.

1.1. Generelle lønstigninger

Vi aftaler ved overenskomstforhandlingerne, hvilken generel regulering der skal ske af alle løndelev i overenskomstperioden.

Ved de seneste mange forhandlingsrunder har det været et krav, at flest mulige af de midler, der er til forhandling, skal udmøntes som generelle lønforbedringer. Det er den måde, vi kan sikre en lønudvikling til gavn for alle medlemmer. Kravet om størst mulige generelle lønstigninger til alle, vil også ved OK24 have høj prioritet, og målet er herigennem at forbedre reallønnen.

Krav 1: Størst mulige procentuelle forbedringer af alle løndelev

1.2. Reguleringsordning

Ved siden af den økonomiske ramme, som er den samlede værdi af de forbedringer, vi aftaler ved overenskomstforhandlingerne, har der gennem en meget lang årrække været aftalt en reguleringsordning. Reguleringsordningens formål er at sikre, at lønudviklingen på det offentlige område følger lønudviklingen på det private område. Der er en reguleringsordning for hvert af de tre forhandlingsområder: Stat, kommuner og regioner.

Reguleringsordningen aftales kun for én overenskomstperiode ad gangen og bortfalder ved overenskomstperiodens udgang. Den skal derfor fornyes ved hver forhandling.

Reguleringsordningen baserer sig på lønstatistik fra Danmarks Statistik.

Det afgørende for bestyrelsen er, at der fortsat er en parallelitet mellem lønudviklingen på det private og det offentlige område, så den offentlige sektor ikke udvikler sig til et andenrangs arbejdsmarked.

Krav 2: Sikring af parallelitet mellem lønudviklingen på det offentlige og det private område

1.3. Den lokale løndannelse

På baggrund af de input, der er kommet i forhold til kravene, ser vi ikke noget ønske om, at den lokale løndannelse i sin nuværende form skal udbygges – med en større del af rammen til decentrale forhandlinger.

Bestyrelsen lægger fortsat vægt på, at den lokale løndannelse fungerer. De lokale lønforhandlinger bør som udgangspunkt være en kilde til motivation og en anledning til at anerkende den gode indsats.

Realistisk set, vil de offentligt ansatte djøferes løn ikke komme til at matche de privatansattes. Men via den lokale løndannelse er der mulighed for, at lønnen kan komme lidt tættere på djøfernes markedsværdi på det private arbejdsmarked. Mange medlemmer oplever dog, at den lokale løndannelse ikke fungerer, og det er ikke kun, fordi de ikke får imødekommet alle ønsker om mere i løn. Det er fx manglende reel forhandlingsvilje fra ledelsen og uigennemskuelighed – og ikke mindst manglen på penge at forhandle om, som skaber utilfredshed.

I bestyrelsen mener vi ikke, at svaret er at afskaffe de lokale lønforhandlinger, men at understøtte en lokal lønudvikling, så den enkelte medarbejder mere direkte kan se sin indsats, funktioner, kompetencer og præstationer afspejlet i lønnen.

Krav 3: Forbedring af rammerne for lokal løndannelse

1.4. Opsparingskonto til fritvalgsmidler og pensionsforbedringer

Samtidig med at pensionsalderen stiger, og vi forventes at skulle arbejde i længere tid, oplever vi, at flere og flere medlemmer drømmer om større frihed til at veksle mellem arbejde, uddannelse og måske et sporskifte. Disse drømme skinner klart igennem i de indsendte forslag til overenskomstkrav.

Medlemmerne beskriver på forskellige vis et ønske om forandring væk fra, at man først er fuldtidsstuderende, så fuldtidsarbejdende og til sidst fuldtidspensionist henimod en mulighed for at kunne tage pauser i løbet af arbejdslivet og fx videreuddanne sig, skifte spor, holde orlov, gå ned i tid eller forsøge sig som freelancer i en periode.

For at give medlemmerne bedre muligheder for at spare op til pauser eller skift i arbejdslivet, ønsker vi, at lønmidler, herunder fx fritvalgsmidler, fremover kan indbetales på en opsparingskonto i pensionskassen. Således kan medlemmerne målrettet spare op til de produktive pauser i arbejdslivet, som mange drømmer om.

Hvis der under forhandlingerne alligevel viser sig mulighed for pensionsforbedringer, er det bestyrelsens opfattelse, at disse bør kunne veksles til løn eller frihed.

Krav 4: Etablering af opsparingskonto til fritvalgsmidler

1.5. Udligning af lønforskelle mellem staten og kommuner og regioner

Mange statsansatte medlemmer påpeger i deres forslag til overenskomstkrav, at det fremstår urimeligt og som en barriere for rekruttering og fastholdelse, at den overenskomstfastsatte løn er sattet bagud i forhold til lønningerne i kommuner og regioner.

Vi foreslår, at vi ved OK24 stiller krav om at få udlignet lønforskelle mellem staten og kommuner og regioner. Der er flere veje til det mål fx at forhøje lønnen på diverse løntrin eller afsætte en større del af den økonomiske ramme til generelle lønforbedringer i staten.

Vi er indstillede på, at der kan være flere veje til målet, men resultatet skal være, at lønnen i staten skal være på niveau med lønnen i kommuner og regioner.

Krav 5: Udligning af lønforskelle mellem staten og kommuner og regioner

2. Fleksibilitet

Løn og genopretning af reallønnen har fyldt meget i de forslag til krav, som medlemmerne har indsendt i løbet af februar 2023. Kun ét tema har fyldt mere, og det er vanen tro fleksibilitet. Fleksibilitet dækker over alt fra mulighed for 4-dages arbejdsuge og sikring af fridage til bedre mulighed for hjemmearbejde og tilrettelæggelse af ferie. Flere medlemmer beskriver, at den fornødne fleksibilitet er en "deal breaker", når de skal afgøre, om de vil tage jobbet eller blive i jobbet.

Samtidig kan man læse ud af forslagene, at fleksibilitet også spiller en nøglerolle for trivsel i jobbet, uanset hvilken livsfase eller privat situation man befinder sig i. Som eksempler nævner medlemmerne i deres forslag, at de ønsker fleksibilitet til at drage omsorg for både børn og ældre familiemedlemmer, fleksibilitet så arbejdet kan tilrettelægges med plads til fordybelse og kompetenceudvikling og fleksibilitet til at tage nødvendige pauser i løbet af et langt arbejdsliv.

Da vi forlod forhandlingsbordet i 2021, var det uden at være blevet imødekommet på vores krav om mere fleksibilitet. Grundlæggende mødte vi en arbejdsgiver så optaget af udbuddet af arbejdskraft, at det skyggede for de nødvendige drøftelser af, hvordan vi i fællesskab skaber gode, moderne offentlige arbejdspladser, hvor medarbejdernes fleksibilitet i forhold til løsning af arbejdsopgaver bliver modsvaret af muligheden for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

I mellemtiden er det kun blevet sværere at rekruttere og fastholde medarbejdere, så ved OK24 ønsker vi igen at stille krav om, at overenskomsten skal sætte rammerne for, at fleksibiliteten skal gå begge veje – og ikke kun være til arbejdsgivers fordel.

Fleksibilitet er ikke i sig selv løsningen på for højt arbejdspress. Derfor stiller vi også krav under overskriften "arbejds miljø", som skal sikre retten til restitution, sammenhæng mellem arbejdstid og arbejdsopgaver og åbenhed om arbejdsmiljøet på de offentlige arbejdspladser.

2.1. Fleksibel arbejdstid

Der er allerede indbygget en vis fleksibilitet i overenskomsternes arbejdstidsbestemmelser, som fastlægger, at arbejdstiden er gennemsnitligt eller normalt 37 timer pr. uge. Men rammerne for, hvordan arbejdstiden over tid flugter med 37 timer, tager overenskomsten ikke præcis stilling til. Det skinner igennem i mange af medlemmernes forslag til krav, at der lokalt på mange arbejdspladser er et ledelsesmæssigt fokus på, hvordan den indbyggede fleksibilitet i arbejdstidsbestemmelserne kan bruges til at udvide arbejdstiden. Desværre uden tilsvarende fokus på, hvordan medarbejderne kan tilrettelægge arbejdstiden fleksibelt for at opnå en god balance mellem arbejde og fritid.

Vi ønsker, at der skal være ret til, at arbejdet kan tilrettelægges fleksibelt. Det betyder, at der skal være mulighed for at lægge en ekstra indsats, når det behøves, modsvaret af en ret til at afspad-

sere, når spidsbelastningen aftager. Man kan forestille sig flere måder at opnå dette på, men udgangspunktet skal være en ret til fleksibel arbejdstid, så der på arbejdspladsen skal indgås en lokal arbejdstidsaftale med det formål at skabe rammerne for, at en medarbejders arbejdstid over tid gennemsnitligt udgør 37 timer om ugen. Her er det væsentligt, at vi tænker alle medarbejdere dvs. også de special- og chefkonsulenter, som særligt i staten ofte har svært ved at ramme en ugentlig arbejdstid på gennemsnitlig 37 timer.

Veje til at nå gennemsnitlig 37 timer kan fx være:

- Aftale om flekstid
- Ret til afspadsering i hele dage
- Mulighed for at aftale en højere ugentlig arbejdstid modsvaret af et tilsvarende antal fri-dage (nogle steder kendt som ATN-ordninger, 39/11-ordninger mv.)

Krav 6: Ret til fleksibel arbejdstid

2.2. Flexibel arbejdstilrettelæggelse i hverdagen

Som en rød tråd igennem medlemmers og klubbers forslag til krav om fleksibilitet går et ønske om, at de offentlige arbejdspladser følger med udviklingen på det øvrige arbejdsmarked, hvor der arbejdes systematiske med at få rammerne for arbejdslivet til at matche ønsket om et liv i balance.

Overenskomsterne på det offentlige område rummer grundlæggende vide muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, men mulighederne bruges ikke nok til at favne de behov, medarbejderne har. Samtidig bruger nogle arbejdsgivere deres muligheder for at indskrænke fleksibiliteten ved fx at fastlægge stort set al ferieafholdelse, afvise fast hjemmearbejde, afvise anmodninger om deltid og plustid mv.

Vi ønsker en rammeaftale, som indeholder muligheder for at aftale fx:

- 4-dages arbejdsuge
- Hjemmearbejde
- Deltid
- Plustid
- Seniorfridage
- Omsorgsdage - knyttet til medarbejderen selv
- Årlige uddannelsesdage suppleret af en forpligtende efteruddannelsesplan
- Bedre muligheder for indflydelse på ferieafholdelse – fx at max 3 ugers ferie kan varsles som led i ferielukning
- Mulighed for at veksle frihed på danske helligdage til frihed på andre religiøse helligdage

Krav 7: Rammeaftale om fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet i hverdagen

2.3. Flexibel arbejdstilrettelæggelse i alle livsfaser

I tillæg til en ret til fleksibel arbejdstid og en rammeaftale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse i hverdagen ønsker vi en aftale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse i alle livsfaser. Så vi udover at

sikre en fornuftig arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i hverdagen også rummer, at arbejdslivet for de fleste bliver langt. Hvis den enkelte skal kunne holde til et langt arbejdsliv, vil det forde en højere grad af fleksibilitet i tilrettelæggelse af arbejdet.

Vi ønsker en aftale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse i alle livsfaser, hvor vi kan indarbejde særlige muligheder og rettigheder, som alt i alt kan medvirke til, at der kan tages pauser i et langt arbejdsliv – både til bestemte formål som efteruddannelse eller omsorg for familien og til pauser, som blot skal til for at samle kræfter til at tage en tørn mere på arbejdsmarkedet.

Vi ser gode perspektiver i, at vi kombinerer en mulighed for fleksibel arbejdstilrettelæggelse i alle livsfaser med en mulighed for finansiering af pauser, uddannelse mm. via en fritvalgslønkonto eller en opsparingskonto til fritvalgsmidler i regi af pensionskassen.

Aftalen kan fx indeholde ret til:

- Deltid (evt. tidsbegrænset)
- Ret til opsparing og afvikling af frihed
- Orlov til kompetenceudvikling i praksis i form af andet job (evt. tidsbegrænset)
- Orlov til efteruddannelse (evt. tidsbegrænset)
- Orlov til omsorg (evt. tidsbegrænset)
- Orlov i op til 3 måneder til ikke nærmere afgrænsede formål

Et vigtigt opmærksomhedspunkt er, at der særligt i forhold til deltid skal være en særlig forpligtelse til at aftale arbejdstidens placering og reduktion af opgaveporteføljen svarende til reduktionen af arbejdstiden.

Krav 8: Rammeaftale om fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet i alle livsfaser

2.4. Ferieoptjening ved tjenestefrihed uden løn i kommuner og regioner

Et aspekt af fleksibilitet er mulighed for tjenestefrihed, og her er vilkårene ikke helt ens i stat, kommuner og regioner. I staten optjenes ferie i de første 6 måneder af fraværsperioden, når man holder tjenestefrihed uden løn. Ferien kan afholdes ved genindtræden i stillingen.

Vi ønsker en lignende bestemmelse i kommuner og regioner, så vi også ad den vej støtter den enkeltes mulighed for at holde orlov til diverse formål.

Krav 9: Ferieoptjening ved tjenestefrihed uden løn i kommuner og regioner

2.5. Betalte fridage

Sikring af frihed med løn på de såkaldte kutymefridage fylder en hel del i de mange forslag til krav, som vi har modtaget. Flere medlemmer peger på, at det fremstår uretfærdigt, at man på langt de

fleste offentlige arbejdspladser har fri på juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag, mens man på andre arbejdspladser går på arbejde på disse dage¹.

Da vi indsamlede krav til OK18 og OK21, tegnede der sig et tydeligt billede af, at de berørte medlemmer ønskede fridagene genindført, og her i 2023 fylder fridage stadig meget i de indsendte forslag.

En prioritering af krav om at sikre de betalte fridage vil skulle finansieres ved forhandlingerne, og det betyder, at der bliver mindre plads inden for rammen til generelle lønstigninger.

Bestyrelsen vil ved OK-forhandlingerne medtage krav om, at retten til betalte fridage indskrives i overenskomsterne på alle forhandlingsområder, så der ikke i fremtiden opstår tvister om retsstillingen på området.

Krav 10: Sikring af betalte fridage

3. Arbejdsmiljø

Grænser mellem gode muligheder for fleksibilitet og et godt arbejdsmiljø er flydende. Vi har valgt at trække den der, hvor vi går fra gode muligheder til klare rettigheder og værn om arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljø i en overenskomstsammenhæng er for djøfere på lang stræk et spørgsmål om arbejdstid og arbejdspress, hvilket I vil kunne se afspejlet i de følgende krav, som adresserer de mange arbejdsmiljøudfordringer, som medlemmerne beskriver i deres forslag til overenskomstkrav.

3.1. Godtgørelse for merarbejde i form af afspadsering

Arbejdspress spiller en ikke ubetydelig rolle i mange af de forslag til overenskomstkrav, vi har modtaget i løbet februar 2023.

Godtgørelse for merarbejde yders efter overenskomsternes merarbejdsbestemmelser så vidt muligt i form af afspadsering. I staten, hvor merarbejde forekommer hyppigst, sker det i praksis dog meget sjældent, at timerne "udbetales" i form af afspadsering. Langt oftere bliver timerne udbetalt i kroner, så merarbejde bare bliver til mere arbejde uden mulighed for at omsætte det ekstra arbejde til restitutionstid på andre tidspunkter. Desuden vil en præcisering af betingelserne for merarbejde tillige kunne understøtte behovet for restitution, idet der vil opnås klarhed om, hvornår ekstra timer er at betragte som merarbejde.

¹ Vi har i 2017 i staten og i 2011 på det regionale område fået voldgiftskendelser på, at frihed med løn på disse dage kan opsiges med et passende kollektivt varsel. Nogle arbejdspladser på de to områder har opsagt fridagene, mens andre arbejdspladser fastholder dagene og har tilkendegivet, at de ikke agter at opsiges dem.

På det kommunale område indebærer overenskomsten, at der i langt hovedparten af kommunerne er ret til frihed efter samme regler, som gælder for de personalegrupper, de pågældende arbejder sammen med. Det har for djøferne betydet, at der er ret til fri med løn på samme måde som for HK-gruppen. Det vil sige fri fra kl. 12 den 1. maj og grundlovsdag, og fri hele juleaftens- og hele nytårsaftensdag. Denne ret bør også præciseres i overenskomsten.

Vi ønsker at sætte et værn om muligheden for restitution ved at stille krav om, at merarbejde i staten kun efter aftale kan honoreres med andet end afspadsering. Dette værn skal også gælde merarbejde for special- og chefkonsulenter, som i dag kun kan få honorering for merarbejde ved engangsvederlag, som fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte.

Krav 11: Godtgørelse for merarbejde i staten i form af afspadsering

3.2. Special- og chefkonsulenter i staten omfattes af overenskomstens §14 om merarbejde

Vilkår for special- og chefkonsulenter i staten fylder en hel del i de forslag til krav, vi har modtaget.

Honorering for merarbejde for special- og chefkonsulenter i staten kan i dag ske ved engangsvederlag, som fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Denne bestemmelse er særegen for den statslige overenskomst, mens special- og chefkonsulenter i kommuner og regioner er omfattet af overenskomsternes almindelige bestemmelser om merarbejde.

Konsulenter i staten beskriver både i deres forslag til krav og generelt i deres kontakt med Djøf, at honorering for deres merarbejde på ingen måde matcher antallet af timer, de arbejder mere end deres aftalte arbejdstid.

Set i et arbejdsmiljøperspektiv betyder det, at der ledelsesmæssigt ikke er incitament til at begrænse special- og chefkonsulenters merarbejde, ligesom mængden af ikke registrerede timer vokser, uden at de fleste arbejdspladser dokumenterer, hvor mange timer der egentlig er tale om.

Krav 12: Special- og chefkonsulenter i staten omfattes af overenskomstens §14 om merarbejde

3.3. Opfølgning på tidsregistrering

Alle arbejdsgivere er forpligtede til at tidsregistrere for at kunne dokumentere overholdelsen af diverse regler om arbejdsmiljø.

Medlemmernes forslag til overenskomstkrav, vores daglige medlemsrådgivning og diverse undersøgelser viser dog, at tidsregistrering i sig selv ikke er nok til at værne om det gode arbejdsmiljø. Vi vil derfor stille krav om, at tidsregistreringen bruges aktivt i arbejdet for at sikre vores medlemmer en jævn arbejdsbelastning, ordentlige rammer for restitution og en arbejdstid, der ikke løber løbsk.

For den enkelte skal der være krav om opfølgning på tidsregistreringen, såfremt den registrerede arbejdstid væsentligt overstiger den aftalte arbejdstid. Opfølgningen skal som minimum bestå i en dialog om sammenhængen mellem mængden af arbejdsopgaver og arbejdstiden. Der skal bl.a. tages hensyn til medarbejderens erfaring og anciennitet i denne dialog.

På kollektivt niveau skal der være krav om opfølgning på tidsregistrering i samarbejds-/arbejdsmiljøorganisationen. Her skal der finde en drøftelse sted af det samlede regnskab for timer, sammenhængen mellem årsværk og opgaver samt afledte drøftelser af opnormeringer på

antallet af årsværk eller omvendt (bort)prioritering af arbejdsopgaver. Herudover kan det være relevant at tage stilling til bestillingshastighed, interne deadlines, uhensigtsmæssige arbejdsgange, vægtningen mellem tid til forskning og undervisning mv.

Krav 13: Obligatorisk opfølgning på tidsregistrering individuelt og kollektivt

3.4. Aftale om honorering for arbejde uden for kontortid/normal arbejdstid

Når man læser mange af forslagene til krav, tegner der sig et billede af, at restitution er en mangelvare, og arbejdet bliver mere og mere grænseløst og foregår på alle mulige tidspunkter af dagen og ugen.

Overenskomsterne forudsætter, at arbejdstiden placeres mandag til fredag i dagtimerne. I kommuner og regioner er der derfor indgået centrale aftaler om rådighedsvagt i hjemmet, så vilkårene ligger fast, hvis ledelsen har brug for, at der etableres en rådighedsvagtordning. I staten har man ikke en tilsvarende aftale, så her er vilkårene for at stå til rådighed i en vagtordning ikke klare og gennemskuelige for den enkelte medarbejder – og ledelsen.

Som vi læser det, er der på arbejdspladser på hele det offentlige område indimellem behov for at omlægge arbejdstiden, så medarbejdere planlægges til at arbejde uden for den normale arbejdstid, det kan fx være i form af undervisning om aftenen og i weekenden, arbejde med frivillige, bemanning af særligt afgørende rådgivningsfunktioner osv.

Dette arbejde er ikke dækket af overenskomsten, og der skal derfor indgås aftale om, hvordan det skal honoreres, og hvordan restitution ved siden af arbejdet sikres. Vores opfattelser er naturligvis, at denne honorering skal afspejle, at omlagt arbejde har konsekvenser for livet ved side af arbejdet, og at vi efter overenskomsten arbejder på hverdage og i dagtimerne.

Krav 14: Aftale om honorering for arbejde uden for kontortid/normal arbejdstid

3.5. APV-resultater og handlingsplaner offentliggøres på arbejdspladsens hjemmeside

I bestyrelsen synes vi, at den logiske overbygning på overenskomstkrav om arbejdsmiljø er, at det skal være synligt for alle, hvordan arbejdsmiljøet på de offentlige arbejdspladser har det. Man skal som ansøger til et nyt job vide, hvordan arbejdsmiljøet er på den arbejdsplads, man søger job på. Bestyrelsen foreslår derfor, at både ansøgere og den brede offentlighed skal kunne følge med i, om den enkelte offentlige arbejdsplads går forrest for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Desuden er hensigten, at synlighed om arbejdspladsens arbejdsmiljø skal animere ledelsen til at prioritere, at der er et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Offentlige institutioner er i forvejen forpligtet til at offentliggøre diverse afrapporteringer om drift og økonomi for at sikre demokratisk transparens. Derfor bør offentlige institutioner også åbent offentliggøre resultater fra APV, så alle har en mulighed for at forholde sig til den enkelte arbejdsplads' psykiske arbejdsmiljø og se, hvilke handlingsplaner der er iværksat.

Krav 15: Påbud fra Arbejdstilsynet, APV-resultater og handlingsplaner offentliggøres på arbejdspladsens hjemmeside

3.6. Rammeaftale om diversitet

Trods et stort fokus på diversitet og bias på arbejdsmarkedet, så er det vores indtryk fra vores medlemsrådgivning, at man rykker alt for langsomt, og at man fortsat famler sig frem og gør den enkelte medarbejder selv ansvarlig for at blive en succes på arbejdspladsen på trods af særlige sårbarheder og behov. Hverken den enkelte, de nærmeste kolleger eller pågældendes chef vil typisk have overblik over, hvilke relevante støttemuligheder der findes, ligesom de heller ikke vil have kendskab til best practice fra andre arbejdspladser.

Vi ønsker en rammeaftale om diversitet, som opsamler best practice, støttemuligheder mv. i forhold til inklusion af medarbejdere med særlige behov.

Krav 16: Rammeaftale om diversitet

3.7. Rammeaftale for introduktion af nyansatte

Alt for ofte oplever vi i Djøf, at de offentlige arbejdsgivere ikke justerer deres forventninger i forhold til, hvad man kan forvente af den helt eller forholdsvis nyuddannede kandidat. Effekten bliver for nogle unge, at de ikke oplever, at arbejdet giver mening. Andre overraskes over, at det ikke er tydeligt, hvordan de skal leve op til diverse forventninger, og andre løber ind i alt for tidlige stressforløb. Fælles for disse udfordringer er, at de kan resultere i, at den nyuddannede forlader ikke blot arbejdspladsen, men den offentlige sektor. Det er en uacceptabel måde at begynde et langt arbejdsliv på, men lige så vel et ressourcespild på de offentlige arbejdspladser, som forværre problemer og udfordringer med både arbejdspress og behovet for arbejdskraft.

Ved OK21 fik vi aftalt et nødvendigt projekt målrettet de nyuddannede. Men der er fortsat behov for at videreudvikle disse tanker, således at vi får taget hånd om og sikret introduktionsforløb/onboarding af de nyuddannede, som er bæredygtigt, udviklende og fastholdende til gavn for såvel medarbejderen selv som arbejdspladsen.

Vi foreslår derfor, at der på de offentlige arbejdspladser skal være en rammeaftale for introduktion af nyansatte i den offentlige sektor med fokus på de nyuddannedes særlige behov, så de hurtigt kan indgå i opgaveløsningen på en bæredygtig måde.

Aftalen bør også rumme modeller for, hvordan nye medarbejdere i den offentlige sektor kan fastholdes – ikke kun på den enkelte arbejdsplads, men i den offentlige sektor som helhed. Her kunne man fx tænke i mulighed for orlov til både teoretisk og praktisk kompetenceudvikling.

Krav 17: Rammeaftale om introduktion af nyansatte

4. Øvrige krav

Under overskriften "Øvrige krav" har vi samlet de krav, som vedrører specifikke områder eller grupper af djøfere. Først i rækken kommer diverse krav, som omhandler forbedringer af løn og pension. Herefter følger krav om videreførelse af kompetencefonde, overenskomstens dækningsområde samt ansættelsesvilkår for grupper i særligt udsatte funktioner.

4.1. Forbedring af lønvilkår for special- og chefkonsulenter i kommuner og regioner

I medlemmernes forslag til krav skinner det igennem, at det lokale lønsystem lader noget tilbage at ønske. Samtidig er der på det regionale og kommunale område i overenskomsterne hjemmel til at fravige den centralt aftalte aflønning af special- og chefkonsulenter, hvis der lokalt forud for henholdsvis 1. oktober 2008 eller udsendelsen af 2008-overenskomsten var oprettet konsulentordninger. Derudover er der generelt på det regionale område mulighed for at oprette konsulentordninger, der adskiller sig fra overenskomstens model.

Erfaringen er, at denne mulighed for at bruge de lokale lønmidler til konstruktion af special- og chefkonsulentordninger ofte bliver brugt til at "underbyde" den aftalte basisløn for special- og chefkonsulenter. Bestyrelsen ønsker at sikre, at special- og chefkonsulenter ikke aflønnes ringere end special- og chefkonsulenter indplaceret med den centralt aftalte grundløn. Der foreslås derfor en præcisering, så værdien af lokale ordninger (generelle forhåndsftaler) efter overenskomsten ikke må være ringere end den i overenskomsterne aftalte basisløn.

Krav 18: Muligheden for at fortsætte/aftale lokale konsulentordninger for special- og chefkonsulenter i kommuner og regioner præciseres

4.2. Rådighedstillægget i staten gøres fuldt pensionsgivende

Ved OK21 aftalte vi en forbedring af pensionen på rådighedstillægget i staten, som dermed blev løftet fra 9 til 12,5%. Ved OK24 ønsker vi at aftale, at der indbetales samme pension af rådighedstillægget som af andre løndelev. Dette vil være et skridt i retning af at udligne lønforskellene mellem staten, kommuner og regioner, som mange har peget på i deres forslag til krav.

Krav 19: Rådighedstillægget i staten gøres fuldt pensionsgivende

4.3. Løntillæg til tillidsrepræsentanter i staten

På det kommunale og det regionale område skal tillidsrepræsentanterne efter aftalerne have et løntillæg. Det samme gælder ikke i staten, hvor kun 34% af tillidsrepræsentanterne får et løntillæg (januar 2022).

Tillidsrepræsentanterne varetager en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og samarbejdssystem, fx funktion som talsmand, deltagelse i samarbejdsudvalg og lignende samt medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. fx løn, arbejdstid, fleksibilitet mv.

Der indgås aftale om ydelse af løntillæg for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant i staten.

Krav 20: Løntillæg til tillidsrepræsentanter i staten

4.4. Kompetencefondene

Ved OK21 blev akademikerne som noget nyt omfattet af kompetencefondene på det kommunale og regionale område, og Den Statslige Kompetencefond blev videreført. Et overenskomstresultat som medlemmerne har taget godt imod og har gjort flittigt brug af. Når vi læser medlemmernes forslag til krav, er det tydeligt, at fondene opfylder et vigtigt behov. For vores medlemmer har fokus på kompetenceudvikling, så de hele tiden er opdateret og kan følge med den faglige og personlige udvikling.

Bestyrelsen finder, at vi skal videreføre fondene på nuværende niveau samt permanentgøre beløbsgrænser på op til 30.000 kr. pr. år til efter- og videreuddannelse og masteruddannelser (moduler) på op til 50.000 kr. pr. ansat pr. år i henholdsvis den kommunale og regionale kompetencefond.

Krav 21: Videreførelse af alle tre kompetencefonde og permanentgørelse af beløbsgrænser i henholdsvis den kommunale og regionale kompetencefond

4.5. Borgerrådgivere og ansatte med ansvar for GDPR og whistleblowerordning

Borgerrådgivere i kommunerne og ansatte med ansvar for GDPR og whistleblowerordninger udfylder vigtige og komplekse funktioner på arbejdspladserne. Samtidig er medarbejderne i de tre stillingskategorier i en meget udsat position, hvor deres særlige referenceforhold og forpligtelser udgør en potentiel risiko for deres ansættelse.

Bestyrelsen finder med så udsat en position, som de pågældende medarbejdergrupper har, at der er brug for en større beskyttelse og en større sikkerhed og tryghed i ansættelsen. Beskyttelsen kunne være i stil med beskyttelsen for fx tillidsrepræsentanter med forlænget opsigelsesvarsel og krav om tvingende årsager. Beskyttelsen skal sikre, at de pågældende kan udføre deres arbejde herunder udtale sig kritisk om forholdene i organisationen uden frygt for at blive afskediget.

Krav 22: Forbedring af jobtrygheden for borgerrådgivere og ansatte med ansvar for GDPR og whistleblowerordning

4.6. Overenskomstens dækningsområde i kommuner og regioner

I forlængelse af OK21 har parterne på det statslige område indgået aftale om overenskomstdækning af pensionerede tjenestemænd, personer der får understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud m.fl. Formålet med aftalen er at gøre det nemmere for tjenestemænd og andre, der er fratrådt og gået på pension, at genoptage beskæftigelsen, hvis de ønsker det. Dermed kan aftalen medvirke til at afhjælpe manglen på arbejdskraft. På det kommunale og regionale område blev kravet ved OK21 ikke imødekommet.

Bestyrelsen ønsker, at også pensionister på det kommunale og regionale område bliver fuldt omfattet af henholdsvis den kommunale- og regionale overenskomst, herunder også pensionsbestemmelserne.

Krav 23: Overenskomstdækning af pensionister i kommuner og regioner

På det kommunale og regionale område er ansatte med en HD-uddannelse ikke omfattet af overenskomsten for akademikere, mens dette er tilfældet på det statslige område.

Kravet har tidligere været rejst, men uden at vinde tilslutning fra arbejdsgiverne. Bestyrelsen vil kvittere for, at dette krav igen er foreslået af enkelte medlemmer og foreslår, at vi rejser kravet igen ved OK24. Målet er, at HD'ere, der udfører akademisk arbejde, bliver omfattet af overenskomsten for akademikere. Forskelsbehandlingen mellem stat, kommuner og regioner skaber frustration, stor forvirring og urimelige skiftende pensionsforhold, når man skifter på tværs af de offentlige sektorer.

Krav 24: Overenskomstdækning i kommuner og regioner af HD-uddannede, der udfører akademisk arbejde

4.7. Det præciseres, at folkekirken er omfattet af overenskomstens dækningsområde i staten

Der har i mange år eksisteret en uenighed mellem Akademikerne og Kirkeministeriet om, hvorvidt Folkekirken er at forstå som omfattet af dækningsområdet i staten. I de senere år er der opstået stadigt større efterspørgsel efter akademiske kompetencer i den lokale administration i Folkekirkens sogne, og det er derfor i stigende grad relevant at få arbejdsgiverne til at acceptere, at akademikeroverenskomsten i staten dækker hele folkekirkens område. Ved OK21 blev kravet også fremsat, uden at parterne kom i mål med en aftale.

Krav 25: Det præciseres, at folkekirken er omfattet af overenskomstens dækningsområde

5. Særlige områder

A. Universitets- og forskningsområdet

A.1. Forhøjelse af adjunkttillægget

Lønforholdene for adjunkter bærer præg af, at der forhandles meget få lokale tillæg til denne gruppe.

Det centralt aftalte adjunkttillæg blev ikke hævet ved OK21 til trods for, at der blev stillet krav om det. Adjunkttillægget er således ikke fulgt med udviklingen – hverken set i forhold til lønudviklingen i sammenlignelige stillinger på det øvrige akademiske jobmarked eller set i forhold til den omstændighed, at mange befinder sig i adjunkt-/post doc-stillinger i længere perioder, end der umiddelbart er lagt op til jf. stillingsstrukturen.

Krav 26: Forhøjelse af adjunkttillægget

A.2. Ph.d.-tillægget gøres pensionsgivende

Ph.d.-tillægget er det eneste centralt aftalte tillæg til forskere, som ikke er pensionsgivende. Det skal der rettes op på ved OK24, så de nye forskere ikke kommer bagud på pension. Bestyrelsen vil derfor også foreslå, at der stilles krav om, at ph.d.-tillægget gøres pensionsgivende.

Krav 27: Forhøjelse af ph.d.-tillægget

A.3. Universitetsforskerne omfattes af overenskomstens §14 om merarbejde

På nuværende tidspunkt er forskere ved universiteter mv. kun omfattet af bestemmelsen om merarbejde, hvis merarbejdet er pålagt, og både merarbejdet og det samlede arbejde er kontrol-labelt. Både når vi undersøger arbejdstid, og når vi læser medlemmernes forslag til krav, træder forskeres arbejdstid frem som et problemfelt.

Når der fremadrettet skal tidsregistreres, må arbejdet på den vis defineres som kontrollabelt. Vi mener derfor, at vi skal stille krav om, at forskerne omfattes af §14 om merarbejde.

Krav 28: Universitetsforskerne omfattes af overenskomstens §14 om merarbejde

A.4. Tillæg og vilkår for ph.d.-stipendiater i regioner

På det regionale område ansættes en del ph.d.-stipendiater til forskningsprojekter på sygehusene. Der er ikke i den regionale overenskomst aftalt et tillæg til den gruppe. Bestyrelsen ønsker derfor, at der i den regionale overenskomst aftales et centralt tillæg til ph.d.-stipendiater.

Krav 29: Aftale om tillæg til ph.d.-stipendiater i regionerne

B. Undervisningsområdet

Ved OK21 indgik parterne aftale om nye bestemmelser i overenskomsten for underviserne på de gymnasiale uddannelser, erhvervsakademier og professionshøjskoler. Bestemmelser, der skal understøtte arbejdstidsreglernes funktion i praksis med dels at skabe en mere jævn arbejdsbelastning og dels understøtte den lokale dialog og samarbejdet på skolerne/institutionerne om transparente arbejdsvilkår.

De nye regler har på nogle skoler/institutioner skabt den nødvendige dialog, samarbejde og transparens, mens den andre steder har svært ved at finde rodfæste, da ledelserne ikke har taget de nye bestemmelser til sig og/eller har svært ved at forstå deres rolle i forhold til bl.a. at godkende timerne hvert kvartal samt at skabe den nødvendige transparens i forhold opgaveporteføljen og dens sammenhæng mellem opgaver og tid. Det kalder på en præcisering. Ligesom der er behov for at se på yderligere bestemmelser, der kan skabe et værn i forhold til undervisernes arbejdsbelastning.

B.1. Ledelsespligten i forhold til godkendelse af arbejdstimer

Underviserne på de gymnasiale uddannelser, erhvervsakademier og professionshøjskoler har en årsnorm. Den ønsker vi ikke at udfordre, men vi ønsker at sikre os, at ledelsen følger op på arbejdstiden af egen drift og forholder sig til den erlagte arbejdstid – kvantitativt og kvalitativt – hvert kvartal. Alt andet skaber frustration, usikkerhed og tærer på dialogen og arbejdsmiljøet.

**Krav 30: Tydeliggøre ledelsens pligt til at godkende
– kvalitativt og kvantitativt – arbejdstimerne hvert kvartal**

B.2. Transparens i opgaveporteføljen

For at kunne have en åben og transparent dialog om opgaveporteføljen, arbejdsopgavernes omfang og ledelsens forventninger til prioritering og kvalitet på opgaverne, er det nødvendigt for underviserne at få opgaveoversigten i god tid inden undervisningsperiodens start samt få indsigt i ledelsens overvejelser i forhold til belastningen på de enkelte opgavetyper. Det vil dels gøre underviseren i stand til at være bedre forberedt ved undervisningsperiodens start og dels give mulighed for at navigere og justere indhold og opgaver i overensstemmelse med ledelsens forventninger.

Krav 31: Ledelsen har pligt til senest fem uger før undervisningsperiodens begyndelse (semesterstart) at udlevere en opgaveoversigt til underviserne, der indeholder estimerede budgettal på de forskellige opgavetyper

B.3. Bedre vilkår for deltidsansatte

Vilkårene for deltidsansatte undervisere bør forbedres, så de reelt sikres, at den nedsatte arbejdstid fører til en arbejdstidsnedsættelse, og at den nedsatte tid ikke bare "plastres" ud over årsnormen. Det kan gøres ved, at der ved indgåelse af aftale om arbejdstidsnedsættelse imellem ledelse og underviser indgås en konkret aftale om udmøntningen af arbejdstidsnedsættelse. Så ved alle parter, hvad man har at rette sig efter.

Krav 32: Krav om aftale mellem ledelse og underviser om rammer for placering af arbejdstiden i forbindelse med deltidsansættelse

C. Anklagemyndigheden og domstolsområdet

C.1. Dommerfuldmægtige

Bestyrelsen foreslår, at der stilles krav om, at der afsættes et beløb eksklusivt til lokale forhandlinger for dommerfuldmægtige. Baggrunden for forslaget er, at der ikke er mulighed for individuelle lønforhandlinger for dommerfuldmægtige, på grund af de begrænsninger retsplejeloven sætter for at sikre domstolenes uafhængighed.

Krav 33: Afsættelse af et beløb til lokale forhandlinger for dommerfuldmægtigruppen

Bestyrelsen foreslår videre, at kompetenceudvikling for dommerfuldmægtige understøttes. Dette kan bl.a. ske ved, at der gives incitament til mobilitet mellem domstolene og Procesbevillingsnævnet, så flere dommerfuldmægtige søger beskæftigelse i Procesbevillingsnævnet i en kortere eller længere periode.

Procesbevillingsnævnet forventes at få en større rolle i domstolssystemet, hvor flere sager skal vurderes forud for behandling i landsretten. Tillægget skal særligt sikre en forbedret rekruttering til Procesbevillingsnævnet. Derfor foreslår bestyrelsen, at tillægget til fuldmægtige i Procesbevillingsnævnet i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet pkt. D 14 forhøjes. Herved vil det blive mere attraktivt at arbejde i nævnet.

Krav 34: Tillæg til fuldmægtige i Procesbevillingsnævnet i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet, pkt. D 14 forhøjes

Bestyrelsen foreslår, at honoreringen for dommerfuldmægtiges grundlovsvagter på hverdage fremadrettet fastsættes i overenskomsten. Restitution og fleksibilitet er for denne gruppe – som for alle andre djøfere – helt afgørende, og dette er på nuværende tidspunkt ikke afspejlet i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet, D7, hvor kun grundlovsvagter i weekender er beskrevet. Det vil være naturligt at inddrage graden af belastning i form af antallet af vagter, når honoreringen fastlægges.

Krav 35: Bilag 6, Justitsministeriet, D 7 opdateres, så der gives tillæg til dommerfuldmægtige, som har grundlovsvagt i hverdage

C.2. Ansatte i politi og anklagemyndighed

Det fremgår af overenskomstens bilag 6 punkt D4, nr. 1, at politi- og anklagerfuldmægtige med minimum 3 års anciennitet, som har gennemført anklagemyndighedens grunduddannelse, får et varigt kvalifikationstillæg på 15.700 kr. (2012 niveau) årligt. Til sammenligning fremgår det af overenskomstens bilag 6 punkt D8, at dommerfuldmægtige, der har gennemført domstolens grunduddannelse, ydes et tillæg på 30.400 kr. (2012 niveau) årligt.

Grunduddannelsen af politi- og anklagerfuldmægtige er gennem de seneste år er blevet langt bedre, mere omfattende, relevant og struktureret, hvilket giver langt bedre uddannede og kvalificerede anklagere, hvorfor det er Djøf Offentligs bestyrelses opfattelse, at tillægget skal forhøjes, så det kommer på niveau med tillægget til dommerfuldmægtige.

Krav 36: Tillægget for gennemført grunduddannelse for politifuldmægtige og anklagere i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet D 4, nr. 1 forhøjes

Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten og Rigspolitiet fik ved OK21 hævet medhjælpertillægget. Det var et vigtigt resultat, som afspejler af medhjælper-sagerne forberedes uden for den almindelige arbejdstid.

Ved OK24 ønsker vi at rette blikket mod de øvrige turnusanklagere, som yder en stor indsats under stort arbejdspress. Djøf Offentligs bestyrelse foreslår derfor at hæve tillægget for turnusanklagere (jf. bilag 6 punkt D2, D3, stk. 1, og D5), så de nævnte grupper oplever at blive honoreret i overensstemmelse med den ydede indsats.

Krav 37: Tillæg i bilag 6, Justitsministeriet, D2, D3 stk. 1 og D5 forhøjes

Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i ekstern turnus skal på lige fod med turnusanklagere hos Rigsadvokaten og Rigspolitiet forberede sig og møde i landsretten uden for arbejdstiden.

Djøf Offentligs bestyrelse foreslår derfor, at ekstern turnus indskrives i D3, stk. 2, så disse turnusanklagere bliver honoreret på lige med turnusanklagere hos Rigsadvokaten og Rigspolitiet.

Desuden foreslår vi, at bestemmelsen revideres, så den passer med den organisationsændring, der er gennemført siden OK21. Dvs. at "Statsadvokaten for Særlig Økonomisk Kriminalitet og Internationale sager" udgår og erstattes af "Statsadvokaten for Særlig Kriminalitet og National enhed for Særlig Kriminalitet".

Krav 38: Bilag 6, Justitsministeriet, D3, stk. 2 revideres, så turnusanklagere tilføjes og "Statsadvokaten for Særlig Økonomisk Kriminalitet og Internationale sager" erstattes af "Statsadvokaten for Særlig Kriminalitet og National enhed for Særlig Kriminalitet"