

OK24 – gode lønforbedringer, et løft af pensionen og mere fleksibilitet

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

Bestyrelsen vurderer, at resultatet af OK24 er meget tilfredsstillende. Således rummer de indgåede forlig gode lønforbedringer som følge af generelle, procentuelle lønstigninger og pensionsforbedring, der efter eget valg kan veksles til løn. Ligeledes er der taget vigtige nye skridt mod større fleksibilitet og individuelle tilpasningsmuligheder.

Bestyrelsen anbefaler, at der stemmes ja til resultatet.

Bestyrelsen har forhandlet overenskomstfornyelsen på baggrund af den "kravspakke", som Djøf Offentligs repræsentantskab tiltrådte den 28. april 2023.

Den godkendte kravspakke bestod af 38 krav tematiseret under overskrifterne: Løn og pension, fleksibilitet og arbejdsmiljø. Herudover bestod kravspakken af diverse øvrige krav og krav, som kun er relevante for særlige medlemsgrupper.

Det højest prioriterede krav var generelle lønforbedringer, som alle medlemmer ville få gavn af efter en periode med høj inflation. Derudover var mandatet fra medlemmer og tillidsrepræsentanter, at overenskomster skulle rumme bedre mulighed for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og individuelle muligheder for at tilpasse arbejdet til forskellige livsfaser. Ligeledes var det medlemmernes ønske, at overenskomsten i højere grad skulle opstille værn mod arbejdspress.

Overenskomstforligene på alle tre arbejdsgiverområder har alle en økonomisk profil, hvor medlemmerne mærker betydelige lønforbedringer i løbet af 2024, herefter følger lidt mindre lønforbedringer i løbet af 2025 suppleret af markante pensionsforbedringer med virkning fra 1. april 2025. Disse pensionsforbedringer kan efter eget valg veksles til løn eller indsættes på den såkaldte opsparingskonto, som beskrives nærmere nedenfor. Hovedkravet om generelle lønforbedringer er dermed opfyldt.

Yderligere er reguleringsordningen aftalt bevaret og forbedret, idet der fra 1. april 2025 implementeres et nyt lønindeks¹ som en mere retvisende motor i reguleringsordningen. Det vurderes at være af væsentlig betydning for offentligt ansattes fremtidige lønudvikling.

Som en sikkerhed for, at eventuelle ubalancer mellem den private og den offentlige lønudvikling bliver håndteret, er der som noget nyt aftalt ultimoforhandlinger, så parterne mødes ved forhandlingsbordet igen, inden overenskomstperioden udløber.

¹ Pr. 1. april 2025 vil reguleringsordning tage udgangspunkt i det standardberegnete lønindeks. Hidtil har ordningen baseret sig på det implicitte lønindeks.

Øversigt over den samlede økonomi i de tre forlig:

1. april 2024-31. marts 2026	Staten	Kommuner	Regioner
Aftalte generelle lønstigninger	6,30 pct.	4,44 pct	4,45 pct.
Forventet udmøntning af reguleringsordningen	1,10 pct.	2,07 pct	2,08 pct.
Øvrige forbedringer ²	1,00 pct.	2,09 pct.	2,07 pct.
Skøn for reststigning	0,40 pct.	0,20 pct.	0,20 pct.
I alt	8,8 pct.	8,8 pct.	8,8 pct
Finansministeriets skøn for prisudviklingen	4,9 pct.	4,9 pct.	4,9 pct.

I forhold til kravene om bedre mulighed for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og individuelle muligheder for at tilpasse arbejdet til forskellige livsfaser rummer de tre forlig væsentlige skridt. Således indføres en ny opsparingskonto på alle tre overenskomstområder, så det fremover bliver muligt at spare en del af sine pensionsmidler op på en konto i pensionskassen. Man kan hæve af disse midler, hvis der er behov før pensionsalderen. I staten får alle medarbejdere denne mulighed, i kommuner og regioner er det kun akademikerne, som bliver omfattet af denne ordning.

Yderligere etableres en særskilt ordning til opsparing af frihed i alle tre overenskomster, så man kan spare op via 6. ferieuge. I staten bliver det endvidere muligt at spare op via merarbejde.

Opsparing af frihed konstituerer for fuldmægtigruppen i staten en mulighed for restitution, idet der fra 1. maj 2025 kan opspares 8 dages afspadsering, som stammer fra merarbejde. Det er et vigtigt skridt og giver bedre muligheder for at holde fri for dem, som har merarbejde.

Flere værn mod arbejdspress stod højt på prioriteringslisten til OK24 - særligt ved forhandlingerne i staten. Det må dog konstateres, at der ikke var villighed hos arbejdsgiverne til at imødekomme de stillede krav på en måde, som repræsenterede reelle forbedringer for flest mulige medlemmer. Alle muligheder blev forsøgt, men på trods af arbejdsgivernes anerkendelse af et på nogle arbejdspladser problematisk højt arbejdspress, kunne der ikke opnås enighed om nye værnbestemmelser i overenskomsten. Arbejdsgiver udtrykte et klart ønske om, at arbejdspressproblemer skal løses lokalt. Den naturlige følge af dette er, at Djøf vil følge op lokalt på arbejdspladserne i samarbejde med tillidsrepræsentanterne.

Fra de indgåede aftaler vil vi i øvrigt fremhæve følgende generelle forbedringer, idet der yderligere henvises til den tekniske gennemgang af alle resultater:

² De aftalte pensionsforbedringer er finansieret af disse midler

Pensionsforbedringer

Pr. 1. april 2025 er der aftalt pensionsforbedringer på 0,97 pct. i staten, 2,22 pct. i kommunerne og 1,99 pct i regionerne. Fra denne dato er det yderligere aftalt, at al pension over 15. pct. efter eget valg kan veksles til løn eller indsættes på opsparingskontoen.

Højere særlig feriegodtgørelse

Pr. 1. april 2024 forhøjes den særlige feriegodtgørelse på alle områder. Den særlige ferie-godtgørelse vil herefter være 2,02 pct. i staten, 2,48 pct. i kommunerne og 2,49 pct. i regionerne. Denne forbedring rummer de 0,45 pct., som kompenserer for Store Bededag.

Barselsforbedringer

På alle områder øges lønretten til far/medmor med 3 uger. Lønretten til forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel, øges med 13 uger til hver. Soloforældre får lønret i yderligere 10 uger. Ovenstående forbedringer gælder tilsvarende for adoptanter.

Videreførelse af kompetencefonde

På alle tre områder videreføres kompetencefondene.

Bedre vilkår for hvervet som tillidsrepræsentant

På alle områder bliver der nu ret til, at tillidsrepræsentanten kan møde nyansatte i arbejdstiden. Desuden indføres i lidt forskellige varianter pligt til at indgå i dialog om den lokale tillidsrepræsentantstruktur, så store medarbejdergrupper kan dækkes af mere end en tillidsrepræsentant.

Tillæg til special- og chefkonsulenter i departementerne

Fremover er alle special- og chefkonsulenter i departementerne sikret et årligt tillæg på 20.000 kr. Tillægget er i opgjort i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Et særligt løft til dommerfuldmægtige

På grund af dommeres særlige status efter grundloven, er dommere og dommerfuldmægtige ikke omfattet af reglerne om ny løn. For at sikre at gruppen af dommerfuldmægtige også i fremtiden kan fastholdes og rekrutteres, afsættes et beløb på 1.405.000 kr. til udmøntning til gruppen. Midlerne er til fordeling lokalt.

Bestyrelsens anbefaling

Alt i alt vurderer bestyrelsen, at resultaterne leverer på væsentlige dagsordner og lever op til det mandat, medlemmer og tillidsrepræsentanter gav forud for forhandlingerne. Alle krav er ikke imødekommet, men der er gode perspektiver i aftalerne, som giver et godt grundlag at forhandle videre på, når der er overenskomstforhandlinger igen allerede i 2026.

Bestyrelsen opfordrer alle medlemmer til at stemme ved urafstemningen om forhandlingsresultatet, og det er bestyrelsens anbefaling, at der bliver stemt ja.

Djøf Offentligs bestyrelse 4. marts 2024