



Vejledende urafstemning OK21

Det bedst opnåelige resultat

Den danske økonomi er i krise på grund af covid-19-pandemien. Det har vi mærket tydeligt under overenskomstforhandlingerne. Vi har kæmpet for at få så mange forbedringer med hjem som overhovedet muligt. Vi synes, det er lykkedes at skabe det bedst opnåelige resultat, når man ser på den kriseprægede økonomi og de krav vi var oppe imod fra arbejdsgiverne, som havde et ensidigt fokus på at begrænse udgifterne.

Vores målsætning var som minimum at sikre real-lønnen. Det gjorde vi. Vi har endvidere aftalt en række øvrige forbedringer på statens område.

Der ikke er tale om et lønhop, som kan gøre op med en historisk uretfærdig løn for vores medlemmer. Men det var det bedst opnåelige resultat. Ingen må dog være i tvivl om, at vi synes, at sygeplejersker er mere værd.

OK21 vil derfor blive husket som det forlig, der gjorde det klart for enhver, at det kræver en politisk løsning at udligne løngabet hos de kvindedomnærede faggrupper i den offentlige sektor. Det har vist sig gang

på gang, at det ikke er muligt at fjerne uligelønnen ved forhandlingsbordet. I DSR kæmper vi hårdt for at fortælle politikerne på Christiansborg, at de har ansvaret for at gøre op med en historisk betingede lønforskel. Det er en kamp, der kun har fået ny næring efter denne overenskomstforhandling. Derfor har vi også lanceret kampagnen Lønløftet med det mål, at politikerne skal forpligte sig til – sammen med os og arbejdsgiverne – at løfte sygeplejerskernes løn.

Forhandlingsresultatet sendes nu til vejledende urafstemning blandt alle DSR's statsansatte medlemmer i løbet af marts måned. DSR's hovedbestyrelse mener, at der er skabt et resultat, der peger fremad, og hvor DSR har sat klare fingeraftryk. Derfor anbefaler vi, at du stemmer ja til resultatet.



Med venlig hilsen

Grete Christensen

Grete Christensen
Formand for Sundhedskartellet



Løn

Lønstigninger

Gennem de næste 3 år vil lønnen stige med 4,42 pct. for alle statsansatte. I samme periode forventes priserne at stige med 3,95 pct. Det vil sige, at din købekraft er sikret.

I nedenstående tabel kan du se, hvornår du får hvilke lønstigninger. Udover de generelle lønstigninger er der også aftalt en række generelle forbedringer. Se afsnittet "Generelle forbedringer".

	Lønstigninger
1. april 2021	0,80%
1. oktober 2021	0,30%
1. april 2022	1,19%
1. oktober 2022	0,77%
1. april 2023	1,48%
1. oktober 2023	0,35%
Generelle lønstigninger i alt	4,42%

Det beløb man indbetaler til pension, og det beløb man får udbetalt som særlig feriegodtgørelse, stiger sammen med de generelle lønstigninger, fordi begge dele beregnes som en procentdel af lønnen. Det samme gælder for tillæg for at arbejde i aften-, natte- og weekendvagt mv.

Parallel lønudvikling

Reguleringsordningen er den mekanisme, der sikrer en parallel lønudvikling mellem den offentlige og private sektor. Vi har aftalt, at ordningen fortsætter, fordi den historisk set har været en gevinst for de offentligt ansatte. Meget tyder på, at corona-epidemien betyder afdæmpet vækst i de privatansattes lønninger. Det er der taget højde for i beregningerne og forventningen er, at reguleringsordningen vil udmønte 0,63% i overenskomstperioden.



Generelle forbedringer

Det generelle forlig indeholder en række forbedringer for alle lønmodtagere på statslige arbejdspladser. I det følgende kan du se en beskrivelse af de vigtigste dele af det samlede resultat, som har betydning for sygeplejersker ansat i staten:

- Ret til en årlig seniorbonus fra 62 år på 0,8% af den sædvanlige løn, som kan konverteres til enten 2 årlige seniorfridage eller ekstraordinær pensionsindbetaling.
- En arbejdstidsaftale for lærere i staten (SOSU-skoler), som hidtil har været omfattet af Lov 409.
- Fokus på individuel kompetenceudvikling gennem videreførelse og styrkelse af Den Statslige Kompetencefond.
- Ret til sorgorlov med løn til begge forældre i indtil 26 uger efter et barns død (såfremt barnet er under 18 år).
- En ændring af rammeaftalen om nye lønsystemer (lokalløn), så tillidsrepræsentanten får mulighed for at få de relevante lønoplysninger i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.
- Frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø.
- Inddragelse af Samarbejdsudvalget i forbindelse med processer omkring udbud, genudbud og udlicitering på arbejdspladsen.
- En præcisering i TR-aftalen, så det står klart, at tillidsrepræsentanten (TR) og ledelsen skal drøfte, om TR eventuelt skal have reduceret sine sædvanlige opgaver som følge af tidsforbruget til TR-arbejdet.
- Gruppelivsordningens aldersgrænse for børnesum hæves fra 21 til 24 år.
- Etablering af et partssamarbejde, der har til formål at understøtte udviklingen af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser.
- Et fælles initiativ om forbedring og videreudvikling af lokallønssystemet.

Du kan læse mere om de forskellige forbedringer i CFU-forliget på cfu-net.dk.



De enkelte organisationsaftaler

Parterne var enige om, at flest muligt af pengene i den økonomiske ramme skulle bruges på de generelle lønforbedringer. Derfor blev der ikke afsat puljemidler til forhandlingerne om de enkelte organisationsaftaler. Alligevel er det lykkedes at aftale forbedringer i flere af organisationsaftalerne:

Ledere og lærere ved SOSU-skolerne

Aftale for ledere og lærere på SOSU-skoler pr. 1 april 2021.

Der er indgået en ny arbejdstidsaftale for lærerne på SOSU-skolerne. Aftalen erstatter den hidtil gældende Lov 409, som falder bort. Med aftalen får lærerne langt mere indflydelse på opgaveprioriteringen og tilrettelæggelsen af arbejdstiden, idet der indføres nye og mere omfattende forpligtelser til at samarbejde og inddrage lærerne ude på skolerne.

Den nye arbejdstidsaftale indeholder også en bestemmelse om, at opgaveoversigten skal udleveres senest 5 uger før ikrafttræden samt en ret til nedsat tid med op til 175 timer årligt med fuld pension fra 60 år.

Aftalen får virkning frem mod skoleåret 2022/23, hvor den vil være fuldt implementeret.

Undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler

Aftale for undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler per 1. april 2021

Der er aftalt en udvidelse af aftalens dækningsområde, så den nu omfatter alle ansatte, der udfører ph.d.-forløb. Herudover er der aftalt mindre forbedringer af arbejdstidsbestemmelserne.

Sygeplejersker i staten

Aftale for sygeplejersker i staten pr. 1. april 2021

For sygeplejersker i statslige styrelser, Røde Kors, Kriminalforsorgen mv., er der aftalt et periodeprojekt, som kan bane vejen for en ny lønmodel med mulighed for trinvis stigninger.

Forskningssygeplejersker på universiteter

Aftale for forskningssygeplejersker på universiteter pr. 1. april 2021

Aftalen fortsættes uændret, men der vil i perioden blive optaget forhandlinger om en udvidelse af



dækningsområdet med andre kandidatuddannelse end cand.cur.

Rådighedssygeplejersker i Forsvaret

Aftale for sygeplejersker og radiografer med rådighedspligt pr. 1. april 2021.

Der er etableret et periodeprojekt, som omhandler en gennemskrivning af aftalen om sejlads med søværnet. Projektet indeholder også en afsøgning af mulighederne for at indgå aftale om øvelsessejlads samt se på strukturen for INTOPS-tillæg for alle sygeplejersker i Forsvaret.