

Afstemning om OK21 resultatet

Det er tid til at stemme om resultatet af OK21 forhandlingerne. I dette dokument giver vi et overblik over de vigtigste ændringer set fra PROSAs vinkel.

AFSTEMNING

Stemmeberettigede er medlemmer af PROSA, som er ansat på overenskomsten. Du vil modtage en mail med et link og en kode, som skal bruges i forbindelse med afstemningen.

Modtager du ikke en mail, kan du henvende dig til Morten Rønne, mbr@prosa.dk. Afstemningen kan findes på <https://survey.prosa.dk/index.php?r=survey/index&sid=143815&lang=da>. Bestyrelsen anbefaler at der stemmes For forslaget.

WEBINAR OM OK21

Der bliver afholdt 3 webinarer, så alle har mulighed for at komme til et af dem:

18. marts kl. 17.00-19.00

<https://www.prosa.dk/nc/arrangementer/arrangement/orientering-om-ok21-resultatet/>

23. marts kl. 19.00-21.00

<https://www.prosa.dk/nc/arrangementer/arrangement/orientering-om-ok21-resultatet-1/>

25. marts kl. 17.00-19.00

<https://www.prosa.dk/nc/arrangementer/arrangement/orientering-om-ok21-resultatet-2/>

RESULTATET

Den 6. februar blev der indgået et forlig for den centrale del af forhandlingerne (CFU-forliget). Herefter er afholdt organisationsforhandlinger, som er afsluttet 15. marts 2021.

RESULTATET AF DE CENTRALE FORHANDLINGER

De centrale forhandlinger dækker de emner, som er generelle for alle de ansatte i staten samt særlige aftaler for større tværgående områder. Herefter vil de emner blive gennemgået, som er af interesse for ansatte på PROSA overenskomst.

RAMMEN

Der er blevet aftalt følgende ramme

Rammens fordeling i pct.	1.4.21	1.10.21	1.4.22	1.10.22	1.4.23	1.10.23	I alt OK21
Generelle lønstigninger	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42
Skøn for reguleringsordningen			0,36		0,27		0,63
Midler til andre formål			0,20				0,20
Rammen i alt	0,80	0,30	1,75	0,30	1,75	0,35	5,25

Generelle lønstigninger er det, som lønnen forventes at stige på de givne datoer.

Skønnet for lønreguleringsordningen er, hvad man forventer, at der kommer til at ske af yderligere lønudvikling på det private arbejdsmarked. Denne udvikling kan blive større eller mindre, og som blev set negativ pr. 1. februar grundet coronakrisen.

Udmøntningen af reguleringsordning vil ske 1. april 2022 og 1. april 2023. I år skete reguleringen pr. 1. februar, fordi arbejdsgiver havde ønsket dette. Så pr. 1. april i år stiger lønnen med 0,8 %.

Dvs. holder forventningerne, kan man regne med at stige 5,05 % i perioden.

De 0,2 % procent til andre formål er betaling for de øvrige forbedringer, som er aftalt at blive gennemgået senere.

Udover disse stigninger er der også forventninger til, at der sker en udmøntning af midler ved de lokale lønforhandlinger. Dette medregnes ikke i ovenstående, da det ikke vil komme alle ansatte til gode.

Forventningen omkring midler til de lokale forhandlinger er en forventning på tværs af hele staten. Den enkelte arbejdsplads kan derfor have større eller mindre puljer.

REGULERINGSORDNING

Det er den samme reguleringsordning, som fortsætter, dvs. der reguleres med 80 % af stigningen eller nedgangen på det private arbejdsmarked.

KOMPETENCEFOND

Den nuværende kompetencefond fortsætter og i samme form som hidtil. Dvs. der kan gives støtte til individuel kompetenceudvikling. Arbejdsgiver skal betale dele af kompetenceudviklingen.

For yderligere information se: <https://kompetenceudvikling.dk/>

GRUPPELIV OG PENSION

Gruppelivsordningen forbedres, således at aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år.

Fremadrettet bliver der bl.a. mulighed for, i den enkelte pensionsordning, at etablere sundhedsordninger, som har til formål at fremme forebyggende og helbredende indsats i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø.

SORGORLOV

I barselsloven er der blevet indført en ret til sorgorlov ved et barns død (indtil 18. år). På statens område er der nu aftalt, at der ydes orlov med løn i indtil 26 uger efter barnets død og indtil 14 uger ved bortadoption. Begge forældre har ret til orloven.

ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER

Det er aftalt, at tillidsrepræsentanten skal have adgang til at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

TILLIDSREPRÆSENTANTENS ARBEJDSOPGAVER

Det er aftalt, at der skal ske en drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten, om der skal ske en reduktion i mængden af sædvanlige (arbejds)opgaver som følge af tidsforbruget til hvervets udførelse.

SENIORPAKKE

Fra det kalenderår, hvor de fylder 62 år, har alle ansatte ret til en årlig seniorbonus på 0,8 % af den sædvanlige løn. Den ansatte har ret til at konvertere sin seniorbonus til frihed og/eller til et ekstraordinært pensionsbidrag. Hvis senioren vælger at konvertere seniorbonussen til frihed, vil friheden udgøre 2 seniordage om året.

Endvidere er det aftalt, at alle ansatte, der er fyldt 60 år, skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver som led i sin medarbejderudviklingssamtale. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og på medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Lederuddannelsen i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø fortsættes.

SAMARBEJDSUDVALG

Der er aftalt en række indsatsområder for Samarbejdssekretariatet. Det drejer sig om:

- Grøn omstilling på de statslige arbejdspladser.
- Samarbejdet mellem SU og arbejdsmiljøorganisationen i forhold til psykisk arbejdsmiljø mm.
- Inddragelse af SU i forbindelse med processer omkring udbud, genudbud og udlicitering på arbejdspladsen.

PERIODEPROJEKTER

Udover at der aftales ændringer her og nu, er der også blevet aftalt 2 områder, som der skal arbejdes med i perioden indtil næste overenskomstforhandling, såkaldte periodeprojekter.

PARTNERSKAB FOR UDVIKLING AF ATTRAKTIVE OG BÆREDYGTIGE STATSLIGE ARBEJDSPLADSER

Parterne er blevet enige om at etablere et partnerskab, der har til formål at understøtte, at statens arbejdspladser udvikles til at være attraktive og bæredygtige arbejdspladser. Parterne skal bl.a. indhente fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser.

DE NYE LØNSYSTEMER

Det er aftalt, at parterne frem til næste overenskomstforhandling igangsætter et fælles initiativ, der har til formål at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten. Herefter vil dette udgøre et grundlag for parternes drøftelser, om de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser.

RESULTATET AF ORGANISATIONSFORHANDLINGER

Da der ikke var afsat midler til disse forhandlinger, var der ikke så mange emner, som der reelt kunne gøres noget ved. Så der blev kun aftalt følgende 2 ting:

UDLEVERING AF OVERENSKOMST

Den nuværende bestemmelse bliver af arbejdsgiver tolket som, at de skal udlevere et fysisk eksemplar af overenskomsten. Dette er ikke PROSAs tolkning af bestemmelsen, så det bliver nu præciseret, at det er godt nok at lave et link, som henviser til selve aftalen.

OPDATERING AF BILAG 3d

Bilag 3d indeholder en liste over, hvilke arbejdspladser der er under PROSAs overenskomst, og hvilke der er under HK overenskomst. Dette har jo ændret sig lidt, specielt grundet ressortændringer. Så HK har ønsket, at dette bilag bliver opdateret, hvilket PROSA ikke har set nogen grund til ikke at gå med til.

På vegne af

PROSA/Offentlig bestyrelse

Morten Rønne