

## OK24 - tale

Kære Repræsentantskab

Da det kommunale OK24-forlig som det sidste offentlige forlig blev underskrevet den 28. februar op ad formiddagen, skrev jeg en opdatering på LinkedIn, hvor jeg fejrede tre virkelige gode overenskomstforlig. Jeg ridsede op, at lønforbedringer, pensionsforbedringer, gode skridt i den rigtige retning om ny fleksibilitet, bedre barselrettigheder mm. er resultater, som jeg er stolt af, at have været med til at forhandle.

Jeg skrev også, at det havde været en hård omgang med mange nætter uden søvn og frustration over det, man ikke kunne overbevise sine modparter om. Men når jeg står her i dag, har haft tid til at reflektere over resultater og proces og er kommet tilbage i en almindelig døgnrytme, så fylder det klart mest, at jeg synes vi kom virkelig godt i mål med mange ting. Og frustrationerne er blevet til fornyet brændstof til kommende forhandlinger.

Vi begyndte med 38 krav.

Da vi mødtes til repræsentantskabsmødet sidste år i april, godkendte I et kravskatalog med Djøfs krav, som vi derefter gik videre med til Akademikerne. Vores mål var – naturligvis – at overbevise de øvrige akademiske organisationer om, at Djøfs krav skulle bæres med videre til de endelige forhandlingsborde, når vi skulle møde de tre arbejdsgivere.

Kravene var vokset ud af de mere end 1000 forslag, som djøfklubber og medlemmer havde sendt til os i løbet af februar 2023. De 1000 forslag var suppleret af viden fra diverse djøf-undersøgelser, en lang række klubmøder, fokusgrupper på offentlige arbejdspladser og alt det offentligt ansatte djøfere hver dag søger råd og vejledning om i sekretariatet.

Da vi samlede krav ind, deltog jeg på klubmøder i hele landet. På alle typer arbejdspladser. På nogle møder stod jeg i en fyldt kantine med 250 medlemmer, på andre møder sad vi 8 djøfere om et bord og var lidt mere uformelle. Når jeg ikke mødte medlemmerne på fysiske møder, så mødte jeg dem virtuelt på morgen-webinarer, hvor temaet også var OK24.

Alle steder jeg kom, hørte jeg om, at medlemmerne var trætte af, at inflationen havde spist godt og grundigt af købekraften. Samtidig ønskede de sig også at kunne tilrettelægge deres arbejde, så de har plads til privatliv, familie og venner. Og medlemmerne fortalte også, at de gerne vil bidrage og arbejde igennem, når der er behov for det.

På nogle arbejdspladser hørte jeg desværre også, om et alt for tungt arbejdspress og en følelse af aldrig at have "ægte fri".

På baggrund af alle de forskellige forslag og input fra medlemmerne, som jeg og bestyrelsen havde fået, var vi ikke i tvivl om, at vores tre hovedtemaer skulle være: Løn og pension, fleksibilitet og arbejdsmiljø. Det var I som repræsentantskab enige med os i.

Kravspakken gav ikke blot et klart mandat, men den satte også ord på, hvad vi djøfere synes er vigtigt i vores arbejdsliv, og hvad der skal til for, at vi kan leve hele, gode liv, som bevæger sig igennem forskellige perioder, hvor vi oplever forskellige behov.

Og lige præcis det har været rettesnoren for mig selv og bestyrelsen i det videre arbejde forud for forhandlingerne. Og jeg lover jer, at det også har været min sigtelinje i alle drøftelser med de øvrige akademikerorganisationer og ikke mindst, da vi mødte arbejdsgiverne ved forhandlingsbordene.

Det var altså ikke så vanskeligt for os at få formuleret en ønskeliste til forhandlingerne, men når jeg nu indledte med at sige, at jeg er overmåde godt tilfreds med resultatet af forhandlingerne, så vil jeg nu sætte ord på, hvad der er det helt konkrete indhold af OK24-forligene, og hvorfor jeg mener, at det ikke bare er godt nok, men faktisk en hel del bedre end dét - både på den korte og den lange bane. For det er jo også bestyrelsens og min opgave at sætte det lange lys på, så vi har en bæredygtig og i tiden relevant overenskomst.

Lad mig begynde med den økonomiske ramme.

OK24-forhandlingerne begyndte i staten. Det er her rammerne bliver udstukket, og det er her man indgår det, man på det private arbejdsmarked vil kalde gennembrudsforliget.

Demonstranter uden for Finansministeriet var ikke sene til at formulere sloganet "Op med rammen Wammen". Finansministeren kommunikerede på den anden side ret tydeligt, at han har ansvar for, at rammen er ansvarlig og man må jo konstatere, at det er ham, der sidder på den store pengekasse, og det er ham, der udstikker retningen for forhandlingerne på hele det offentlige område.

Da vi mødte Wammen første gang den 15. december 2023, sagde han, at han ikke kunne strække sig længere end en ramme på 8,8 pct. Og da vi mødte ham igen den 12. februar, og skrev det statslige forlig under, så var rammen stadig 8,8 pct.

Er vi så bare nogle fagforeningsnikkedukker, som et medlem ikke så flatterende benævnte os? Nej, på ingen måde, og jeg vil give tre argumenter for det modsatte.

For det første: Kan 8,8 pct. rumme den lønudvikling på det private arbejdsmarked, som man forudsiger for den kommende overenskomstperiode?

Nogle af jer vil kunne huske de private forlig fra begyndelsen af 2023 med en ramme på lige over 10 pct. Men det var en anden tid, hvor inflationen buldrede. Den er nu bekæmpet. En anden ting er, at en hel del af værdien af de private forlig skal hentes ved lokale lønforhandlinger på arbejdspladserne, og der er det ikke gået helt så hurtigt, som forventet. Hvis der speedes op og forhandles igennem lokalt på de private arbejdspladser, så har vi en reguleringsordning, som samler op på det. Og her er det værd at bemærke, at vi som en helt ny konstruktion i det offentlige overenskomstsistem har indført en såkaldt ultimoforhandling, så vi i efteråret 2025 mødes ved forhandlingsbordene igen og håndterer eventuelle ubalancer mellem den private og den offentlige lønudvikling. 8,8 pct. kan altså blive til mere, hvis de private lønninger stiger mere end det, der lige nu er forudsat. Så svaret på mit spørgsmål er "JA - den aftalte lønudvikling kan rumme lønudviklingen på det private arbejdsmarked i overenskomstperioden".

For det andet: Wammen med rammen lever ikke i et afsondret vakuum. Hans 8,8 pct. er ikke formuleret i en lydtæt osteklokke. Når formanden for CFU Rita Bundgaard før forhandlinger talte om to år og to cifre, så gjorde hun præcis det, som en dygtig forhandler gør, hun bearbejdede sin modpart i god tid. Hun lagde pres på og tog samtidig risikoen for efterfølgende at skulle tage nogle tæsk, når hun ikke fik alt det, hun bad om.

Jeg har respekt for, at Rita Bundgaard var ambitiøs og pressede på, og det virkede.

Vi kunne have stået med en noget lavere ramme, hvis der ikke havde været meldt så kontant ud fra lønmodtagerne i god tid før forhandlingerne. Og vi kunne have risikeret, at vi ikke havde fået alle de gode elementer med ind i overenskomsten og rammen på 8,8 pct.

For det tredje: Før jeg forlader rammen, så må jeg også bare sige, at 8,8 ikke bare er 8,8. Det betyder noget, hvordan rammen fyldes ud. Det betyder noget, hvordan midlerne bliver brugt, det

betyder noget, hvad prisen er på elementerne i resultatet, og mest af alt, hvornår de bliver brugt. Hvis I går og tænker, at "venstredrejet" er et spørgsmål om politisk observans, så må jeg lige nuancere. For "venstredrejet" er også et spørgsmål om, hvordan udmøntningsprofilen i et overenskomstforlig ser ud. Rammen ved OK24 er i høj grad venstredrejet, selvom vores Finansminister i lige præcis denne sammenhæng meget gerne ville have været langt mere højredrejet. Når I ser på vores forskellige grafiske fremstillinger af de lønreguleringer mv., som udgør overenskomstrammen, så læg mærke til, hvor meget der udmøntes tidligt i perioden. Og læg i øvrigt mærke til, hvordan vi har "maxet" rammen ud, så stort set alt bruges på enten løn eller pension, som kan veksles til løn.

Og lad os blive ved løn og pension et øjeblik. På alle tre arbejdsgiverområder har vi aftalt en økonomisk profil, hvor medlemmerne mærker betydelige lønforbedringer i løbet af 2024. I staten får man i ét hug pr. 1. april en forbedring på forventeligt 5,89 pct. I regioner og kommuner kommer lønforbedringerne for 2024 ad to omgange. Hvor der først udmøntes en lønstigning på 4 pct. pr. 1. april og derefter pr. 1. oktober kommer en udmøntning fra reguleringsordningen, som forventes at være på 1,76 pct. i regionerne og 1,74 pct. i kommunerne. På alle tre områder følger en lidt mindre lønforbedring i løbet af 2025. Men de bliver suppleret af markante pensionsforbedringer med virkning fra 1. april 2025.

Disse pensionsforbedringer kan efter eget valg veksles til løn eller indsættes på den nye opsparingskonto i pensionskassen, eller bare forblive på pensionen. Det kommer jeg tilbage til om lidt.

Inden vi forlader løn og pension, så vil jeg også omkring reguleringsordningen og den motor, der driver den. Og egentlig burde dette måske have været nævnt som det første, for her står vi både med et gennembrud og med mange penge gemt.

Vi har en tendens til at betragte det som givet, at offentligt ansattes lønudvikling reguleres i forhold til private ansattes lønudvikling. Det er ikke givet. Det er noget, vi forhandler om ved hver eneste overenskomstforhandling. Og når vi forhandler om det, så forhandler vi også om, hvordan principperne i reguleringsordningen skal være. En vigtig del af forhandlingen er, hvilket lønindeks reguleringsordningen skal basere sig på.

Og sjældent har så mange drøftet lønindeks så længe og med så stor intensitet som os. For en cand.polit som mig, så rummede det jo en egen skønhed at se alle faggrupper fordybet i drøftelser om det implicite over for det standardberegnete lønindeks, men jeg vil love, at det ikke blot var en øvelse af æstetisk interesse.

Det her handler, som sagt, om mange penge, og det er en af nøglerne til, at vi kan have en lønudvikling i den offentlige sektor, som ikke over tid sakker bagud i forhold til den private lønudvikling. Jeg er blevet spurgt, om jeg egentlig tror, at det er af så stor betydning, om der skiftes lønindeks. Til det vil jeg svare, at når man har set med hvilken iver Finansministeriet argumenterede imod at skifte indeks, og hvor mange overenskomstrunder vi har forsøgt at få dette gennembrud, så har det nok en relativ stor betydning.

Det har længe været lønmodtagernes ønske at reguleringsordningen skulle være mere retvisende, og flere analyser har peget på, at det standardberegnete lønindeks er det mest fagligt korrekte at basere reguleringsordningen på. Arbejdsgiverne har dog trods et væld af tekniske drøftelser ikke været parate til at skifte beregningsgrundlag. Jeg betragter det som en af OK24's helt store landvindinger, at det til sidst lykkedes at aftale, at motoren i reguleringsordningen fra april 2025 bliver det standardberegnete lønindeks. Og det vil offentligt ansatte komme til at mærke en positiv effekt af.

Mens vi er ved landvindingerne ved OK24, så vil jeg sætte nogle ord på det, som jeg også mener er et resultat med potentiale til at forandre ansættelsesvilkårene for offentligt ansatte akademikere helt afgørende.

Arbejdsmarkedsforskere kalder indførelse af to nye typer fleksibilitet i overenskomsterne et nybrud - og jeg er helt enig. For vi har taget to vigtige skridt på vej mod mere fleksibilitet og individuelle valgmuligheder ved OK24, så vores medlemmer i fremtiden i højere grad kan tilpasse deres arbejdsliv til deres individuelle behov.

Fra 1. april næste år kan alle i staten og akademikere i regioner og kommuner indsætte en del af deres pension på en ny opsparingskonto.

Det bliver altså muligt at spare nogle af pensionsmidlerne op og hæve dem igen, når der er behov for det, og før man når den såkaldte "gyldne port" - pensionsalderen. Det giver en mulighed for, at medlemmerne efter eget valg kan spare op til fx at tage en pause, foretage skift i arbejdslivet eller bruge midlerne på andre ting.

Samtidig er der fra 1. april næste år fritvalg for al pension, der overstiger 15 pct.

Opsparingskontoen administreres af pensionskasserne, og forrentningen forventes at være den samme, som for dine øvrige pensionsmidler. Min opfordring til jer og jeres medlemmer er at lægge vejen forbi P+'s hjemmeside og tjekke, hvordan jeres pensionsmidler bliver forrentet – opsparingskontoen vil slå enhver bankkonto med flere længder. Men det skønne ved fritvalg er – at det er medlemmet selv der bestemmer, hvad der føles bedst – om pengene skal ind på pensionsordningen, i banken eller indbetales til opsparingskontoen.

Ved siden af opsparingskontoen har vi aftalt, at det fremadrettet skal være muligt at opspare bestemte former for frihed. I regioner og kommuner vil det være 6. ferieuge, man kan pulje sammen, så man får op til 3 uger, som man efter aftale kan holde, så de giver et pusterum, en længere ferie eller måske noget tid til at være lidt ekstra til stede for familien. I staten vil de grupper, som kan optjene merarbejde, yderligere kunne opspare op til 8 dages afspadsring af merarbejde.

Er det et nybrud? Ja. Kunne vi drømme om endnu mere? Ja. Har vi et godt grundlag at videreudvikle på ved kommende forhandling? Ja. Er jeg tilfreds? Ja, meget.

Jeg har ved mange lejligheder selv været talsmand for, at fleksibilitet ikke i sig selv afhjælper arbejdspress. Og vi havde, som jeg indledte med at sige, derfor også flere arbejdsmiljøkrav med til OK24. Krav som skulle sætte værn op mod arbejdspress og beskytte medlemmernes arbejdsmiljø og trivsel. De vigtigste krav var, at der skulle være ret til at afspadsere merarbejde i staten, og at special- og chefkonsulenter samt forskere i staten skulle omfattes af de merarbejdsregler, som gælder for en række andre grupper.

Vi forsøgte alt, men kunne ikke opnå enighed med arbejdsgiverne om nye bestemmelser, som vil forbedre vilkårene uden, at de samtidig indebar forringelser for andre medlemsgrupper. Vi var på nogle stræk enige om, at arbejdspresset er alt for højt, men hvordan det skal løses, ser vi meget forskelligt på. Lige præcis på dette tema, var jeg, som jeg indledte med at beskrive, udfordret af det

klassiske forhandlingsdilemma: Skal vi sige ja til noget, som nogle vil opleve som en lille gevinst, men som andre vil opleve som et svigt?

Jeg kan være forundret over, at vi overhovedet skulle præsenteres for sådanne dilemmaer, for i min verden er det indlysende og velunderbygget, at arbejdspress koster alt for meget i forhold til trivsel, personaleomsætning og kvalitet i opgavevaretagelsen. Men jeg må bare konstatere, at der er væsentlige forskelle på, hvordan mit kort over verden ser ud sammenlignet med det kort over verden, arbejdsgiverne navigerer efter.

Jeg er fra flere kanter helt rimeligt blevet udfordret på, hvorfor OK24 ikke blev forhandlingen, hvor vi for alvor fik aftalt værn mod arbejdspress ind i overenskomsten. Mit svar er, at vi, uanset, hvad vi forsøgte, ikke kunne opnå enighed om fælles løsninger. Og i et aftalesystem skal parterne nå hinanden, hvis man vil forandre noget.

Heldigvis mener jeg ikke, at det på nogen måde har været spildt at stille kravene om arbejdsmiljø. Den massive opmærksomhed om arbejdspress, der var forud for forhandlinger med helt enormt engagement fra tillidsrepræsentanter og medlemmer, der modigt har stillet sig frem, har på ingen måde været spildt. Det har ført til konkrete initiativer, og fået arbejdsgiverne frem på banen på en måde, jeg i hvert fald aldrig har set før. Nu er opgaven for os at følge op, og hjælpe jer til, at der lokalt bliver fundet løsninger, der letter presset med alle de positive effekter, der vil være af det.

Inden jeg forlader min redegørelse for, hvad vi har opnået. Vil jeg sætte nogle ord på nogle andre vigtige forbedringer, som får stor betydning for mange af Djøfs medlemmer.

Det er vigtigt, at vi nu igen indtager en førerposition i forhold til industriens område, når vi taler barsel. Det offentlige skal ligge forrest på dette felt. Og det kommer det offentlige til igen, når der kommer 3 ugers ekstra lønret til far eller medmor. Og når vi er enige om at forbedre vilkår for fleringeforældre og soloforældre.

Jeg er også glad for, at der nu bliver bedre vilkår for jer tillidsrepræsentanter til at udøve hvervet. Det skulle gerne give særligt en forbedring for de af jer, der dækker mange medlemmer og/eller har medlemmerne spredt på flere adresser eller i hele landet. Desuden er det vigtigt, at det nu kommer til at fremgå helt eksplicit, at tillidsrepræsentanter har ret til at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

Jeg noterer mig også, at vi har sat et godt beløb af til gruppen af dommerfuldmægtige, som ikke har samme muligheder for at forhandle om lokale tillæg for personlige kvalifikationer og resultater som andre begrundet i den "konstitutionelle uafhængig". Det har vi godt nok bedt om ved mange forhandlinger i træk – og denne gang lykkedes det.

På min resultatliste står også, at vi fra næste år har aftalt, at special- og chefkonsulenter i departementerne får et særligt tillæg. Vi lykkedes at komme igennem med denne lønforbedring, fordi arbejdsgiver har en aktuel opmærksomhed på at kunne fastholde og rekruttere de nødvendige kompetencer til departementerne. Og lad mig slå fast: Dette tillæg har intet med arbejdstid at gøre, som flere af jer har ringet ind om. Det er et tillæg, som kan være med til at gøre det lettere at rekruttere og fastholde på et område, hvor kravene er meget høje. Og jeg ser det som en løftestang, som vi kan bruge både lokalt og centralt, når vi forhandler om vilkår for andre grupper.

Jeg kunne nævne meget mere, men I kan læse om alle hjørner af forligene i den tekniske gennemgang. En ting vil jeg dog nævne. For vi ville gerne bruge OK24 til at få talt om, hvordan vi skaber nogle gode offentlige arbejdspladser for alle typer medarbejdere og dem med særlige sårbarheder og behov. Derfor er jeg meget tilfreds med, at vi har fået skrevet en særlig opmærksomhed på inklusion ind i alle de offentlige overenskomstaftaler.

Da jeg den 5. februar mødte op i Finansministeriet til forhandlinger om OK24 i staten, havde jeg tasken pakket med gode, relevante overenskomstkra, en sovepose, en tandbørste og et puslespil. En venlig sjæl havde fortalt mig, at jeg skulle forvente, at der ville være en del ventetid, hvor regnedrenge skulle jonglerede med varige midler, og jurister skulle være kreative og pudse formuleringer af i fjerne baglokaler. Puslespillet var altså ment som lidt hjerne-pausegymnastik. Det viste sig dog, at puslespillet kunne mere end det. 8 puslespil blev det til i alt – og de endte med at blive det, vi mødtes over og drøftede strategi ved.

Det blev også en analogi over hele forhandlingen med alle de brikker, der skal passe sammen. Og et billede på de forhandlertyper vi hver især er – nogle starter med rammen, andre starter højt oppe i skyerne og igen andre lurepasser og støder først til, når der kun mangler de sidste brikker. På et tidspunkt udfordrede Wammen os på om vi kunne lægge det med bagsiden opad – det klarede vi selvfølgelig også.

Vi startede forhandlingerne den 5. februar i Finansministeriet, indgik et regionalt forlig den 26. februar og rundede af med et kommunalt forlig den 28. februar. Når jeg betragter puslespillet, vi lagde sammen med de øvrige 27 akademiske organisationer, arbejdsgiverne og de øvrige lønmodtagere, så synes jeg, at vi endte med et flot motiv.

Der mangler stadig et par brikker, og alle, der elsker puslespil, vil kunne genkende, hvor frustrerende, det er. Men jeg har det sådan, at jeg ikke lægger puslespillet tilbage i æske, før jeg har fundet de brikker, som fuldender billedet.

Jeg vil blive ved med at lede efter løsninger – centralt som lokalt - som kan afhjælpe det alt for høje arbejdspress, som vi ser visse steder, søge efter nye måder at tænke arbejdstilrettelæggelse på, og jeg vil meget gerne sammen med arbejdsgiverne tænke ud af boksen og måske starte lidt oppe i skyerne i stedet for at have øjnene fikseret skarpt på rammen.

Tak for ordet.