

OK24 RESULTATET

AF FORHANDLINGERNE MELLEM FINANSMINISTEREN OG CENTRALORGANISATIONERNES FÆLLESUDVALG (Set med OAO-briller)

Overenskomster og aftaler fornys for en periode af 2 år fra 1. april 2024

Generelle lønforhøjelser

Der er aftalt følgende generelle lønstigninger i perioden.

Udmøntning i OK24 i pct.	1.4.2024	1.10.2024	1.4.2025	1.11.2025	I alt OK24
Aftalte generelle lønstigninger	4,83 %	0,00 %	1,27 %	0,20 %	6,30 %
Skøn for reguleringsordningen	1,06 %		0,04 %	0,00 %	1,10 %
De generelle lønstigninger i alt	5,89 %	0,00 %	1,31 %	0,20 %	7,40 %
Andre formål	0,11 %		0,89 %		1,00 %
Reststigning					0,40 %
Resultatet i alt	6,00 %	0,00 %	2,20 %	0,20 %	8,80 %

- Reallønsforbedringer i perioden på 2,50 %
- Udmøntningsprofilen med store lønstigninger i første overenskomstår.

Generelle lønforhøjelser – håndtering af evt. ubalance.

- For at sikre os, at vi i OK24 perioden får balance mellem den private og statslige lønudvikling, har vi aftalt en ekstraordinær forhandling i slutningen af 2025. Hvis der er ubalance, vil den blive udlignet med november lønnen 2025.
- Hvis den private lønudvikling mod forventning skulle blive betydeligt lavere, vil det ske ved modregning i den aftalte generelle lønstigning pr. 1. november 2025 på 0,2%.
- Og skulle ubalancen blive endnu større vil den blive håndteret i forbindelse med den førstkommende generelle lønforbedring ved OK26. Ingen statsansatte vil således kunne blive sat ned i løn selvom den private lønudvikling svigter.
- Senest når vi står ved indgangen til OK26 vil der hermed være parallelitet mellem den statslige og private lønudvikling.

Reguleringsordning og nyt lønindeks

- Reguleringsordningen videreføres, og fra 1. april 2025 baseres udmøntningen fra Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks.
- Det standardberegneede lønindeks giver et mere retvisende regulering i forhold til den private lønudvikling

Organisationspuljer / Organisationsforhandlinger

- Der afsættes pr. 1. april 2025 **0,90 % af lønsummen** til organisationsforhandlinger.
- Forhandlinger med de enkelte organisationer om specielle krav indledes den 19. februar 2024 og afsluttes senest 17. marts 2024. Dette gælder også på delegationsområderne.

Minipension og beskæftigelseskarensen

- Med virkning fra 1. april 2024 fjernes Minipension og beskæftigelseskarensen på 9 måneder.
- Det er under de centrale forhandlinger aftalt, at kravet bliver "håndteret" i 4-ugers vinduet.

Lønforhøjelser til de lavestlønnede grupper i staten

Der afsættes midler pr. 1. april 2025 til at løfte grundlønnen for en række af de lavestlønnede grupper i staten.

- "de lavestlønnede" (grundløn og løntillæg på ca. kr. 24.000). INFO: at kunne opnå højeste dagpengesats kræver det en løn på kr. 24.827
- Kriterierne tager udgangspunkt i de ansatte, som er over 18 år og i almindelig beskæftigelse, og hvor grundlønnen og faste tillæg for en fuldtidsansættelse udgør det laveste niveau blandt statens ansatte.
- Midler i puljen fordeles mellem hver organisation og forhandles i 4-ugersvinduet

Særlig fokus på medarbejdere i udsatte funktioner

- Der afsættes midler pr. 1. april 2024 til en økonomisk anerkendelse af medarbejdere, der varetager udsatte funktioner i staten.
- Midlerne skal målrettes medarbejdere i udsatte* funktioner inden for politiet og den lokale anklagemyndighed, retterne og kriminalforsorgen.
- Midlerne skal udmøntes ved lokal forhandling

*særligt udsatte for vold, trusler og krænkende handlinger fra eksterne.

Aftale om opsparing af frihed - del 1

- Parterne har med virkning fra 1. maj 2025 etableret en ny mulighed for, at medarbejdere kan opspare frihed til senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser.
- Opsparingen kan bestå af afspadsering af overarbejde, merarbejde, konverteret ulempebetaling, weekendarbejde, inddragelse af fredag, 37/3, og særlige feriedage. (der kan ikke indbetales penge, men kun tid)
- Der kan maksimalt være opsparret frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 dage fra afspadsering.

Aftale om opsparing af frihed - del 2

Tidspunktet for afvikling af den opsparede frihed fastlægges på følgende måde:

- Afvikling af opsparet frihed svarende til op til otte dage pr. kalenderår og med op til to dage i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt. (modellen kendes fra 6. ferie)
- Afvikling af øvrig opsparet frihed fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. (modellen kendes fra Ferieloven)

Valgfrihed mellem løn, pension eller opsparingsordning

- Med virkning fra 1. maj 2025 etableres muligheden for, at den enkelte ansatte har en valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct.
- Parterne er enige om, at den ansatte kan vælge, at den valgfrie del af pensionsbidraget helt eller delvist kan udbetales som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden på en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af i henhold til den relevante overenskomst.
- Der er i forbindelse med opsparingsordningen ikke skabt ret til frihed.

Tillidsrepræsentant – pakke 1. del

- Parterne er samtidig enige om, at i situationer, hvor institutioner er placeret på **flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100**, kan der være særlig grund til at se på tillidsrepræsentantstrukturen, herunder antallet af tillidsrepræsentanter.
- Der er på den baggrund enighed om, at det i disse situationer **kan være hensigtsmæssigt med en forhandling om den lokale tillidsrepræsentantstruktur på institutionen**. Parterne har derfor aftalt, at der med virkning fra den 1. april 2025 er pligt til at optage forhandlinger om tillidsrepræsentantstruktur, hvis der fremsættes anmodning om det.

Tillidsrepræsentant – pakke 2. del

- Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Ændringen træder i kraft 1. april 2024
- Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, herunder behovet for en reduktion af de sædvanlige opgaver. Ændringen træder i kraft 1. april 2024.
- Etablering af en udviklingsfond, der som hovedformål skal understøtter den danske model på det statslige område, som led i opfølgning på trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

- Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,52 pct. til **2,02 pct. pr. 1. april 2024.**
- Samtidig ophører udbetaling af St. Bededag-løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.
- Med aftalen får vi aftalemæssigt indhegnet St. Bededag-løntillæg.

Barsel

- Fra 1. april 2024 forøges lønretten til fædre/medmødre med 3 uger. Adoptanters lønret er tilsvarende øget med 3 uger i alt.
- Hvis barselslovens fraværs- og dagpengeret udvides som forventet til forældre, som får flere børn ved samme fødsel, øges deres lønret med 13 uger ekstra.
- Hvis barnet kun har én forælder ved fødslen, øges lønretten til forælderen med 10 uger. Det samme gælder for eneadoptanter.
- Endelig sikres det, at hvis en forælder afgår ved døden i barnets første leveår, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders ubrugte lønret.

Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

- Parterne er enige om at etablere en ret for ansatte til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning.

Forhøjelse af ATP-bidrag

- Som aftalt ved OK15 bekræfter parterne, at generelle forhøjelser af eksisterende ATP-satser finansieres af rammen ved overenskomstfornyelser. Derved finansieres den generelle forhøjelse af ATP-satserne pr. 1. januar 2024 af rammen.

Bedringer af aftale om seniorordninger

- Fastholdelsesbonusen udbetales sammen med lønudbetalingen i tilknytning til det aftalte tidspunkt. Fremadrettet er udbetalingen af bonusen dermed ikke betinget af, at den ansatte fratræder stillingen.
- Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, udbetales der en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen.

Fastholdelsesbonusen bortfalder dog, hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt som følge af ansøgt afsked eller afsked på grund af strafbart forhold eller anden misligholdelse fra den ansattes side.

Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet

- Aftale om kompetenceudvikling og aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten videreføres uændret.
- Parterne er enige om i perioden at videreføre indsatserne "Fra ufaglært til faglært" og "Bedre til ord, tal og IT", som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2021.
- Der er endvidere enighed om, at parterne i den kommende periode sammen vil styrke den fælles forståelse af strategisk kompetenceudvikling i Kompetencesekretariatets rådgivningsydelser.

Samarbejdssekretariatet

- Parterne ønsker at videreføre det partsfælles sekretariat, Samarbejdssekretariatet, der har til formål at fremme arbejdet i samarbejdsudvalg på de statslige arbejdspladser.

Aftale om medarbejdermøder i folkekirken

- Parterne er enige om at indgå en aftale om medarbejdermøder i folkekirken, der skal sætte rammen om det gode samarbejde på folkekirkenes arbejdspladser.
- Aftalen gælder for medarbejdere ansat af menighedsråd og stiftsadministrationer, samt for præster og folkekirkenes uddannelsesinstitutioner.
- Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2024.

Lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA)

- Parterne er enige om at fortsætte den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) i den kommende overenskomstperiode.

Øvrige aftaler

Samarbejde om implementering og brug af AI

- Der igangsættes en flersporet indsats i overenskomstperioden. Indsatsen skal danne udgangspunkt for drøftelser af relevante aftaler og bidrage til, at implementering og brug af kunstig intelligens på de statslige arbejdspladser sker på en hensigtsmæssig måde.

Inklusion af medarbejdere med særlige behov

- Staten skal også i fremtiden finde plads til medarbejdere med særlige behov, og dermed være med til at øge tilknytningen til arbejdsmarkedet for personer, der kan have vanskeligt ved at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår.
- I perioden vil parterne drøfte en opdatering af aftalen om job på særlige vilkår (socialt kapitel) med tilhørende vejledning.

Lidt om fremtiden.....

Hvad sker nu.....

- Organisationsforhandlinger
- OAO-Repræsentantskabsmødet med anbefaling af det samlede resultat
- Urafstemning i de enkelte organisationer
- OAO indsamler og godkender/forkaster resultatet
- CFU indsamler og godkender/forkaster resultatet

Datoer og tidsfrister bliver snarest muligt fastsat.