



OK24

**INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE
MELLEM FINANSMINISTERIET OG CFU**

Indholdsfortegnelse

3	Overenskomstresultatet 2024
5	Løn - forbedring af reallønnen og balance i forhold til den private lønudvikling
7	Større fleksibilitet i arbejdslivet
8	Minipension og beskæftigelseskarens afskaffes
8	Bedre barselsrettigheder
9	En styrket dansk model
10	Øvrige resultater



Overenskomstresultatet 2024

Kære medlem

I denne pjece kan du læse om overenskomstresultatet på statens område. Det vil sige de løn- og arbejdsvilkår, der vil ændre sig for dig som statsansat over de næste 2 år. Forliget er indgået mellem de faglige organisationer i staten (CFU) og Finansministeren.

Nu skal resultatet til urafstemning hos dig og dine kolleger, og når det er endeligt godkendt, kan det træde i kraft.

Finansministeren gik til forhandlingerne med udgangspunkt i et skøn for den private lønudvikling i 2024 og 2025 på samlet set 8,8 %, og så det som et loft for rammens størrelse, idet Finansministeriet frem mod 2026 forventer fald i den økonomiske vækst.

For CFU var det afgørende, at lønudviklingen i staten blev bragt i balance med den private lønudvikling senest ved udgangen af OK24 perioden. Ved OK21 indgik CFU et samfundsøkonomisk ansvarligt forlig, som følge af den økonomiske usikkerhed forårsaget af corona-situationen. Forliget var bl.a. medvirkende til at bringe Danmark godt ud af krisen.

Ved OK23 på det private arbejdsmarked blev der i lyset af de forbedrede økonomiske udsigter indgået gode økonomiske aftaler, som indebar, at lønudviklingen i den private sektor nu er løbet fra den statslige.

Efter mere end 6 døgns lange forhandlinger – indgik CFU og Finansministeren en aftale, som forventes at give 2,50 % i reallønsforbedringer og en samlet generel lønstigning i perioden på 7,4 %.

Vi har aftalt at lægge størstedelen af stigningen i det første år, så vi hurtigst muligt får indhentet reallønstabt fra den foregående periode. Den samlede økonomiske ramme er godt nok aftalt til 8,8 %, men vi indgik samtidig en aftale om en ultimoforhandling i 2025, som sikrer, at den statslige lønudvikling senest ved udgangen af 2025 bringes i balance med den private. Er vi fortsat bagud i 2025 vil der pr. 1. november blive aftalt yderligere generelle lønstigninger.

Desuden aftalte vi, at vi fra den 1. april 2025 anvender et såkaldt nyt lønindeks i beregningen af reguleringsordningen. Det nye lønindeks giver et mere retvisende grundlag for beregningen af reguleringsordningen. Det betyder at vi fremadrettet sikrer, at den statslige lønudvikling følger den private. Herudover er der afsat betydelige midler til udvikling af lønninger og andre vilkår i de enkelte overenskomster.

Jeg vil gerne fremhæve afskaffelsen af minipensionen og beskæftigelseskarensen, så alle ansatte i staten, der er omfattet af OAO-fællesoverenskomsten fra 1. april 2024, nu har minimum 15 % i pension.

Et andet vigtigt element er, at vi med forliget har taget hul på, at den enkelte ansatte i staten får bedre mulighed for at kunne tilrettelægge sit arbejdsliv mere fleksibelt. Det har været stærkt efterspurgt af vores medlemmer.

Vi har aftalt mulighed for at opspare frihed til senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institutioner, til pasning af syge forældre og til længere ferierejser. Vi har også etableret mulighed for at overføre pensionsindbetalinger over 15 % til en opsparingskonto, som giver mulighed for fx pauser i arbejdslivet.

Endelig har vi styrket den danske model, så flest mulige arbejdspladser nu kan dækkes af en tillidsrepræsentant, og vi har styrket tillidsrepræsentanternes mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

Andre nye aftaler i forliget, som du kan læse mere om i materialet:

- Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
- Udvidelse af perioden med lønret til fædre/medmødre med 3 uger
- Medarbejdermøder i folkekirken

I materialet kan du også læse mere om aftaler, som videreføres. Det gælder fx:

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet, som blev aftalt ved overenskom-

sten i 2018, og Lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA)

OAO-Stat er meget tilfreds med at kunne præsentere dig for dette forlig, som sikrer store lønstigninger i perioden, men som også indeholder nyskabelser.

Jeg vil opfordre dig til, at du giver din mening til kende og deltager i urafstemningen. Din respons og deltagelse er vigtig for os alle, både nu ved OK24, men også for fremtidige forhandlinger.

Jeg anbefaler, at du stemmer ja til resultatet.

Med venlig hilsen

Rita Bundgaard
Formand for OAO-Stat og CFU



Løn – forbedring af reallønnen og balance i forhold til den private lønudvikling

Generelle lønforhøjelser

Det samlede økonomiske resultat for de næste to år er 8,80 %. Heraf udgør de generelle aftalte lønstigninger 6,30 %, hvilket er den lønstigning, du kan forvente at få i lønningsposen. Herudover skønnes reguleringsordningen i perioden at udmønte yderligere 1,10 % i generelle lønstigninger. I samme periode er forventningerne til prisudviklingen på 4,90 %.

For dig betyder det, at du med de aftalte generelle lønstigninger, og med den skønnede udmøntning fra reguleringsordningen kan se frem til en pæn reallønsfremgang.

I tabellen herunder kan du se, hvornår lønstigningerne i 2024 og 2025 bliver udmøntet.

Ultimo forhandling som sikrer balance mellem den statslige og private lønudvikling

For at sikre balance mellem den statslige og private lønudvikling senest ved udgangen af 2025 optages der forhandling mellem CFU og Finansministeriet i september/oktober 2025. Udmøntningen fra denne forhandling vil ske sammen med de aftalte generelle lønstigninger pr. 1. november 2025.

Det betyder, at hvis den statslige lønudvikling er lavere end i den private sektor, så vil der blive aftalt en generel lønstigning ud over de allerede aftalte 0,2 pct. pr. 1. november 2025.

Modsat betyder det selvfølgelig også, at skulle den private lønudvikling blive mindre end skønnet af Finansministeriet, så vil det blive

modregnet i den aftalte generelle lønstigning med op til 0,2 pct. pr. 1. november 2025. Ingen vil på den måde kunne blive sat ned i løn.

Reguleringsordningen fortsætter dog i ændret form

Reguleringsordningen videreføres og sikrer, at lønudviklingen i staten følger den private lønudvikling. Herved sikres ansatte i staten en lønudvikling, som er nogenlunde parallel med den gennemsnitlige lønudvikling i det private. Fra og med udmøntningen pr. 1. april 2025 skiftes beregningsgrundlaget i reguleringen til det såkaldte "standardberegnedede lønindeks". Det nye lønindeks giver et mere retvisende grundlag for beregningen af reguleringsordningen, og som herved fremadrettet bedre sikrer, at den statslige lønudvikling følger den private.

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 %

Organisationspuljer / Organisationsforhandlinger

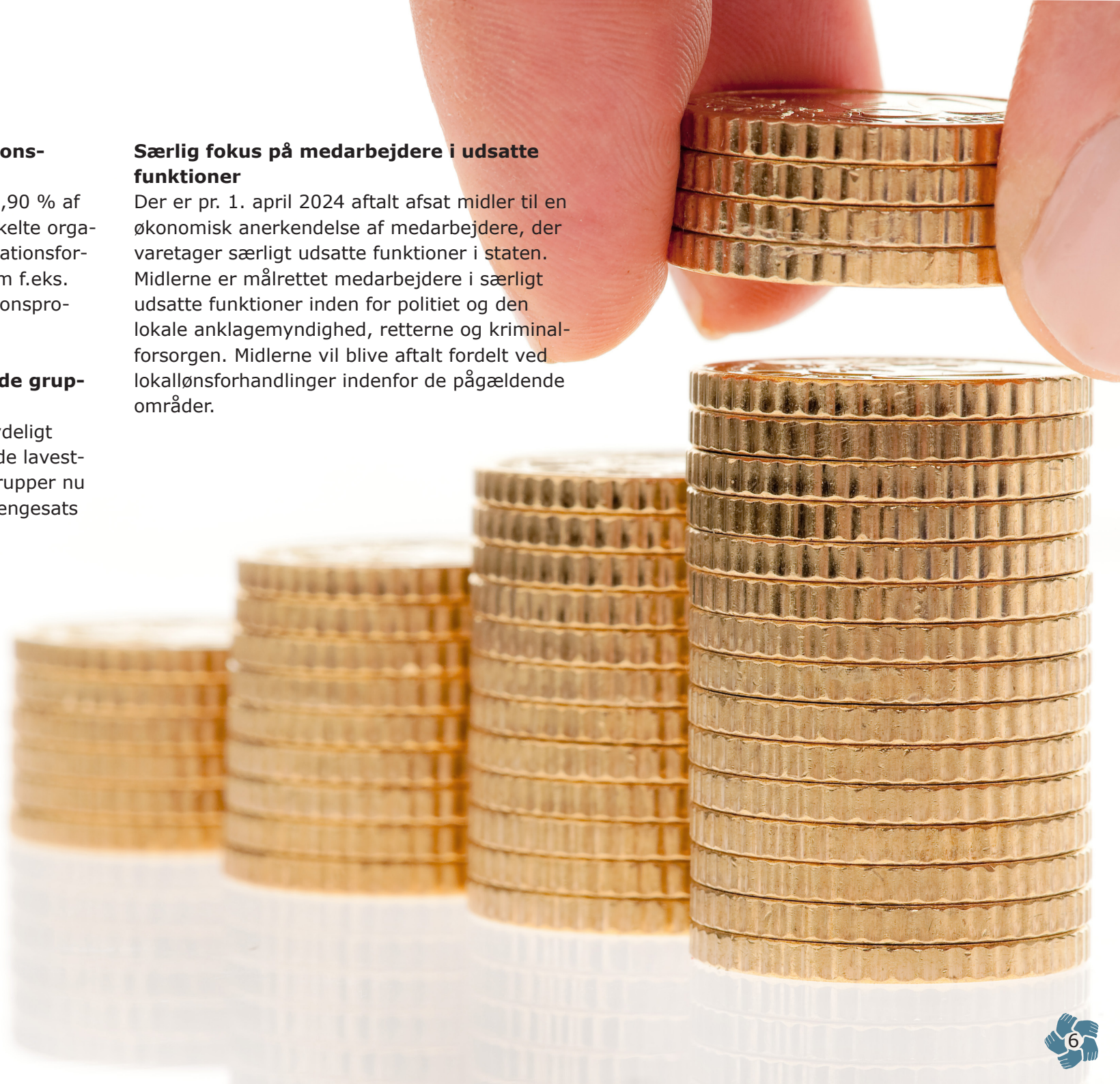
Der er pr. 1. april 2025 aftalt afsat 0,90 % af lønsummen til forbedringer af de enkelte organisationsaftaler. I de enkelte organisationsforhandlinger er der indgået aftaler, som f.eks. forbedringer af basislønninger, pensionsprocenten, særlige tillæg eller satser.

Lønforhøjelser til de lavestlønnede grupper i staten

Der er pr. 1. april 2025 aftalt et betydeligt løft af grundlønnen for en række af de lavestlønnede grupper i staten, så disse grupper nu får en løn, der forbedrer deres dagpengesats ved evt. ledighed.

Særlig fokus på medarbejdere i udsatte funktioner

Der er pr. 1. april 2024 aftalt afsat midler til en økonomisk anerkendelse af medarbejdere, der varetager særligt udsatte funktioner i staten. Midlerne er målrettet medarbejdere i særligt udsatte funktioner inden for politiet og den lokale anklagemyndighed, retterne og kriminalforsorgen. Midlerne vil blive aftalt fordelt ved lokallønsforhandlinger indenfor de pågældende områder.





Større fleksibilitet i arbejdslivet

Krav om at kunne tilrettelægge sit arbejdsliv mere fleksibelt var igen ved OK24 meget massive. Vi lykkedes denne gang at få et gennembrud, så du som ansat i staten får bedre mulighed for at kunne få indflydelse på dit arbejdsliv.

Aftale om opsparing af frihed

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, til pasning af syge forældre og til længere ferierejser.

Opsparingen kan bestå af afspadsering af overarbejde, merarbejde, konverteret ulempetillæg, weekendarbejde, inddragelse af fridag, 37/3, og særlig feriedage.

Der kan maksimalt været opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 dage fra afspadsering.

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.

- Afvikling af øvrig opsparet frihed fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Valgfrihed mellem løn, pension eller opsparringsordning

Med virkning fra 1. april 2025 etableres mulighed for, at den enkelte ansatte har en valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct. Det er dog ikke i alle organisationsaftaler, at der er aftalt pensionsprocenter på over 15 pct., og herved er mulighed for valgfrihed.

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 opsparringsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af i henhold til den relevante overenskomst.

Der er i forbindelse med opsparringsordningen ikke skabt ret til frihed.

Minipension afskaffes

Med OK24 er minipensionen endelig afskaffet. Med virkning fra 1. april 2024 fjernes minipension og beskæftigelseskaresen på 9 måneder.

Minipensionens bortgang betyder, at en ansat i staten fremover vil få minimum det fulde pensionsbidrag på 15 procent allerede fra ansættelsestidspunktet, idet den tidligere karensperiode på 2 år og pensionsbidraget på 11,19 % bortfalder.

Den 2-årige karensperiode var et resultat af OK21-forhandlingerne og udgjorde et skridt på vejen i retning af at udfase minipensionen helt. Frem til da var karensperioden 4 år, og aldersgrænsen for at kunne få den høje sats var 25 år.

Bedre barselsrettigheder

Med CFU-forliget forøges lønretten pr. 1. april 2024 til fædre/medmødre med 3 uger. Adoptanters lønret er tilsvarende øget med 3 uger i alt.

Hvis barnet kun har én forælder ved fødslen, øges lønretten til forælderen med 10 uger. Det samme gælder for eneadoptanter.

Hvis barselslovens fraværs- og dagpengeret udvides ved flerbørnsfødsler, øges forældrenes (solo-forældre) 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.





En styrket dansk model

Den danske model og tillidsrepræsentanternes muligheder for at kunne udføre sit arbejde er styrket ved OK24.

Flere tillidsrepræsentanter og retten til at møde nyansatte i arbejdstiden

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 særlige grunde 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.

Ved OK24 er det desuden aftalt, at:

- Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.
- 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.

Begge ændringer træder i kraft 1. april 2024.

Endelig er der som led i opfølgning på treparts-aftalen om løn og arbejdsvilkår enighed om at oprette en udviklingsfond på det statslige område med det formål at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det statslige område.

Aftale om medarbejdermøder i folkekirken

I OAO har vi igennem en årrække stillet krav om, at folkekirken skal omfattes af SU-aftalen, og vi har nu fundet en særlig ramme for samarbejdet i folkekirken.

Vi har indgået en aftale om medarbejdermøder i folkekirken, der skal sætte rammen om det gode samarbejde på folkekirkens arbejdspladser. Aftalen gælder for medarbejdere ansat af menighedsråd og stiftsadministrationer, samt for præster og folkekirkens uddannelsesinstitutioner.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2024.

Øvrige resultater

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Fra den 1. april 2024 er der enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,52 pct. til 2,02 pct.

Samtidig ophører udbetaling af St. Bededag-løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023, som nu aftalemæssigt er sikret og fremadrettet indgår i den særlige feriegodtgørelse.

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres

Parterne er enige om at videreføre Kompetencesekretariatet og Den Statslige Kompetencefond, der har fokus på individuelle kompetencegivende forløb.

Det har været et centralt krav for OAO-Stat, at det inden for OAO's fondsområde sikres, at medarbejdere målrettet tilbydes et løft i de almene kompetencer og/eller et reelt kompetenceløft til faglært niveau.

Det er derfor tilfredsstillende, at det er aftalt at videreføre de 2 særlige OAO-indsatser: "Fra ufaglært til faglært" og "Almen kvalificering - Bedre til ord, tal og IT".

Med disse to indsatser sikres medarbejderne den hidtidige løn under kompetenceudviklingen, og arbejdsgiveren tilbydes økonomisk kompensation herfor.

Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Der er aftalt ret for den enkelte ansatte til pr. 1. april 2024 til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin overenskomstaftalte pensionsordning mod at lønnen reduceres tilsvarende. Den ansatte skal skriftlig oplyse sin arbejdsgiver herom.

Mindre forbedringer af aftale om seniorordninger

Det er aftalt, at udbetalingen af fastholdelsesbonus ikke længere er 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.

Lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) videreføres

Det er aftalt at fortsætte den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) i den kommende overenskomstperiode.





OK24

INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE
MELLEM FINANSMINISTERIET OG CFU

Udgivet af Offentligt Ansattes Organisationer (OAO)

Ansvarshavende redaktør: Jan Erik Rasmussen

Omslag og layout: OAO

Publikationen kan hentes digitalt på

Offentligt Ansattes Organisationers hjemmeside: www.oao.dk

Islands Brygge 32 D
DK-2300 København K
Tlf. 33701300
E-mail oao@oao.dk
www.oao.dk