



# OK 18

INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE  
MELLEM MINISTEREN FOR OFFENTLIG INNOVATION OG CFU



OFFENTLIG  
ANSATTES  
ORGANISATIONER



OK18

INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE  
MELLEM MINISTEREN FOR OFFENTLIG INNOVATION OG CFU

Udgivet af Offentligt Ansattes Organisationer (OAO)

Ansvarshavende redaktør: Michael Jespersen

Omslag og layout: OAO

Tryk: FOA

Fotos: Philip Davali

Publikationen kan hentes digitalt på

Offentligt Ansattes Organisationers hjemmeside [www.oao.dk](http://www.oao.dk)

## Indholdsfortegnelse

|    |                                   |
|----|-----------------------------------|
| 3  | Overenskomstresultatet for 2018   |
| 5  | Løn                               |
| 7  | Sikring af den betalte spisepause |
| 8  | Lærlinge, elever og praktikanter  |
| 8  | Komptenceudvikling                |
| 9  | Tillidsrepræsentanter             |
| 10 | Psykisk arbejdsmiljø              |
| 10 | Frihed til at søge A-kasse        |

# Overenskomstresultatet 2018

## Kære medlem

I denne pjece kan du læse om overenskomstresultatet på statens område. Det vil sige, at du kan læse om hvilke vilkår, der ændrer sig for dig som statsansat, fx hvilken lønstigning du kan forvente.

Overenskomstresultatet gælder for de næste tre år og er indgået mellem ministeren for offentlig innovation og de faglige organisationer i staten (CFU). Dette overenskomstresultat skal nu til urafstemning blandt dig og dine kollegaer, førend at det endeligt er godkendt og kan træde i kraft.

Jeg anbefaler, at du **stemmer ja** til resultatet.

## Løn

I staten gik vi til forhandlingerne med krav om:

- sikre reallønnen
- sikre organisationspuljer
- afskaffe privatlønsværnet
- afskaffe suspendering af reguleringsordningen

- fjerne hensigtserklæringen fra OK 15 om udligning af den fiktive lønforskel mellem det private og statslige arbejdsmarked også kaldet "løngabet".

Alle krav er vi kommet igennem med!

## Sikring af den betalte spisepause

Vi har nu sikret den betalte spisepause som en overenskomstmæssig ret for alle, der har den i dag.

## Lønforbedringer for lærlinge/elever/ praktikanter m.v.

Et af vores hovedkrav i OAO-S til forhandlingerne var, at denne gruppe skulle opleve et markant lønloft, således at deres lønninger kom på niveau med de privatansatte. Det lykkedes vi med.

## Kompetenceudvikling

Vi har sikret, at kompetenceudviklingsmidlerne bliver omlagt, således at de fremadrettet bliver brugt på individuel kompetenceudvikling.

## Tillidsrepræsentanter

Vi har bl.a. sikret forbedret mulighed for, at du og dine kollegaer kan blive repræsenteret af en tillidsrepræsentant, hvis din arbejdsplads bliver udflyttet, skal nyetableres m.v.

## Psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø er også forbundet med god ledelse. Derfor er vi tilfredse med, at vi i overenskomstperioden gennemfører et projekt om at tilbyde ledere uddannelse i forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø.

## Frihed til at søge A-kasse ved afskedigelse

Vi har nu sikret dig og dine kollegaer forbedret mulighed for at tale med A-kassen i arbejdstiden ved afskedigelse.

## Forbedring af vilkår ved geografisk flytning

Vi har nu sikret dig mulighed for, at du kan forhandle dig til et udligningstillæg, hvis din arbejdsplads flytter.

### **Flyttegodtgørelse**

Vi har sikret, at der nu er forbedret forhold, hvis du står til at skal modtage flyttegodtgørelse.

### **Forbedringer ved fravær af familiemæssige årsager**

Vi har sikret forbedret mulighed for, at du kan få fri til passe dit barn i tilfælde af alvorlig sygdom, der kræver hospitalsindlæggelse eller sidestillet ambulant behandling m.v.

Vi er stolte af dette forlig, som vi har indgået med ministeren for offentlig innovation. Derfor vil jeg personligt ikke tøve med at anbefale, at du stemmer ja til det.

Med venlig hilsen



**Flemming Vinther**

Formand for OAO-Stat og CFU



# Løn

## Rammen

Der er aftalt en ramme på 8,1 % for de næste tre år. Heraf udgør de generelle lønstigninger 6,07 %, hvilket er den lønstigning, som du kan forvente at få mere i lønningsposen. I samme periode er forventningerne til prisudviklingen på 4,90 %. For dig betyder det, at du kan forvente at få en reallønsmåling på lidt over 1%.

I tabellen kan du se, hvornår lønstigninger i 2018, 2019 og 2020 bliver udmøntet.

## Organisationspuljer

For første gang i 10 år er der afsat midler til organisationspuljer. Det var et af hovedkravene fra vores side. Organisationspuljer betyder, at der er afsat midler til forbedringer specifikt til din overenskomstgruppe.

## Afskaffelse af privatlønsværet og tilbage til den "gamle" reguleringsordning

Privatlønsværet er afskaffet ved disse overenskomstforhandlinger og vi er nu gået tilbage til den "gamle" regulerings-

ordning. Hvad betyder det for dig? Det forklares nemmest med udgangspunkt i den "gamle" reguleringsordning, som fremadrettet vil blive nævnt reguleringsordningen.

Reguleringsordningen, altså den som gælder fremadrettet, sikrer, at lønudviklingen i staten er forbundet med den private sektor på sådan en måde, at den statslige sektor ikke ender med en lønudvikling, som er meget lavere end i det private. Modsat modvirker den også, at staten bliver lønførende. Som model-

| I pct.                              | 1.4.2018     | 1.10.2018    | 1.4.2019     | 1.10.2019    | 1.4.2020     | 1.10.2020    | 1.2.2021     | I alt OK18   |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Generelle lønstigninger             | 0,80%        | 0,50%        | 1,30%        | 0,86%        | 1,46%        | 0,00%        | 0,68%        | 5,60%        |
| Reguleringsordningen                | 0,33%        | 0,00%        | 0,02%        | 0,00%        | 0,02%        | 0,00%        | 0,10%        | 0,47%        |
| <b>De genrelle lønstigninger</b>    |              |              |              |              |              |              |              | <b>6,07%</b> |
| Organisationspuljer og andre formål | 0,00%        | 0,53%        | 0,00%        | 0,00%        | 0,00%        | 0,00%        | 0,00%        | 0,53%        |
| Reststigning                        |              |              |              |              |              |              |              | 1,50%        |
| <b>Resultatet i alt</b>             | <b>1,13%</b> | <b>1,03%</b> | <b>1,32%</b> | <b>0,86%</b> | <b>1,48%</b> | <b>0,00%</b> | <b>0,78%</b> | <b>8,10%</b> |

- Reststigning er årligt skønnet til 0,5 %. Der er som en del af reststigningen plads til lokal lønudvikling fx hvis du får et tillæg.
- Andre formål er finansiering af blandt andet et projekt på psykisk arbejdsmiljø, kompetenceudviklingsmidlerne, finansiering af hhv. Kompetence- og Samarbejdssekretariatet m.v.

len nu igen er, så reguleres forskelle i lønudviklingen med 80% både i op- og nedadgående retning. Det giver over tid en parallel lønudvikling.

Privatlønsværnet gav en fordel til arbejdsgiverne, fordi det populært sagt betød, at hvis vi "skyldte" arbejdsgiverne 100 kr. så afleverede vi 100 kr. Skyldte arbejdsgiverne os 100 kr. så afleverede de kun 80 kr. Denne asymetri til fordel for arbejdsgiverne er nu væk.

### **Afskaffelse af "løngabet" og "suspension" af reguleringsordningen**

Ved OK15 stillede arbejdsgiverne krav om, at "løngabet" mellem de statslige og private lønninger skulle lukkes. Et gab, der skulle være opstået ved at de statslige lønninger angiveligt var steget mere end de private i en given periode og reguleringsordningen ikke havde reguleret for det. Lukningen af gabet skulle ske ved indførelse af privatlønsværnet og suspendering af reguleringsordningen i nogle perioder, selv om de statslige lønninger oplevede et lønfeberslæb i forhold

til det private.

Efterfølgende viste et fælles arbejde mellem Moderniseringsstyrelsen og CFU, at "løngabet" var en myte. Derfor er vi meget tilfredse med, at kravet om lukning af det fiktive "løngab" nu er borte, sammen med privatlønsværnet. Endvidere har vi også sikret, at reguleringsordningen ikke længere bliver suspenderet i nogle perioder. Det betyder konkret for dig, at du nu er sikret, at din løn følger med det private, som det hele tiden har været intentionen med reguleringsordningen.







## Sikring af den betalte spisepause

Hvor en ret til betalt spisepause består i dag, vil den blive ved med at bestå og vil nu blive skrevet ind i de relevante aftaler. Endvidere har vi også aftalt med arbejdsgiverne, at retten til den betalte spisepause ikke bortfalder, selvom de forlænger pausens varighed eller giver afkald på, at den ansatte står til rådighed i løbet af spisepausen.

For dig betyder det helt konkret, at hvis du i dag har ret til betalt spisepause, så vil den ret bestå. Endvidere betyder det også, at din arbejdsgiver ikke kan "planlægge" sig ud af din ret til en betalt spisepause.

Et eksempel på det er, at i dag skal du stå til rådighed i din spisepause. Her kunne arbejdsgiveren "planlægge", at det skulle du ikke længere og dermed afskaffe din betalte spisepause. "Krumspring" som disse er ikke længere mulige efter indgåelse af denne overenskomst!

Afslutningsvis betyder denne aftale, at skulle arbejdsgiverne en dag i fremtiden ønske at afskaffe den betalte spisepause, så skal de aftale det med lønmodtagerne. Med andre ord: Det står nu sort på hvidt, at arbejdsgiverne ikke kan afskaffe den ensidigt - eller uden lønkomensation.



## Lærlinge, elever og praktikanter

Det har været et af hovedkravene fra OAO-S, at denne gruppe skulle have hævet deres lønniveau til det private. Det er med stor tilfredshed, at det er blevet sikret ved denne overenskomst.

For vores elever, lærlinge og praktikanter betyder forliget, at de fleste af grupperne kan se frem til en betragtelig lønstigning på op til 20% og i gennemsnit på 8,3% fra d. 1. oktober 2018. Lønstigningen bliver skrevet ind i gruppernes forskellige organisationsaftaler.

Tilhører du denne gruppe, så er det dog ikke sikkert, at du får del i denne lønstigning. Det afhænger helt af, hvorvidt din løngruppe har dette løn-efterløb i forhold til den private gruppe. Er du i tvivl, så kontakt din fagforening for at høre nærmere.

## Kompetenceudvikling

Vi er blevet enige med arbejdsgiverne om, at den partsfælles kompetenceindsats bliver omlagt i den kommende overenskomstperiode. Midlerne til kompetenceudvikling af statens ansatte bliver samlet i en ny fond, der har fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling.

For dig betyder det, at du nu får forbedret mulighed for at søge støtte til den kompetenceudvikling, som du og din leder finder bedst kan udvikle dig til at løse dine opgaver, udvikle din faglighed og "employability".

Kompetencefondens virke er ikke helt på plads, men vi og arbejdsgiverne vil inden udgangen af 2018 udarbejde en aftale, der netop uddyber dette. Det nuværende Kompetencesekretariat videreføres og bliver tilpasset i forhold til at løse opgaverne omkring den nye fond. Sekretariatet vil desuden fortsætte med at bistå statens arbejdspladser med rådgivning inden for kompetenceudvikling.





## Tillidsrepræsentanter

Vi er blevet enige med arbejdsgiverne om at styrke tillidsrepræsentantrollen i de tilfælde, hvor de statslige arbejdspladser flytter, bliver fusioneret eller bliver nyoprettet.

Fremadrettet får I mulighed for at vælge en midlertidig tillidsrepræsentant i visse særlige situationer. Det kunne fx være, hvis din arbejdsplads flytter, delvist flytter eller fusionerer med en anden arbejdsplads, og du på din lokation ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, selvom I er fem eller flere ansatte i jeres gruppe. Nu kan I vælge en tillidsrepræsentant midlertidigt, indtil jeres organisation er endeligt på plads.

I får nu også mulighed for i særlige situationer at vælge en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, selvom ingen af jer kan opfylde anciennitetskravet på ni måneder. Det kunne fx være i forbindelse med, at din arbejdsplads er nyetableret.

Afslutningsvis har vi aftalt, at du kan fortsætte som tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, selvom du starter på en uddannelse som lærling eller elev.

## Psyisk arbejdsmiljø

Vi har sammen med arbejdsgiverne afsat 1,5 mio. kr. til udvikling af og tilbud om lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø, til ledere med personaleansvar.

Uddannelsen bliver på tre dage og har udgangspunkt i vores fælles forståelse om at: *"Forholdet mellem ledere og medarbejdere er centralt i sikringen af et godt psykisk arbejdsmiljø"*. De tre dage skal gennemføres på et år, således at uddannelsen forankres hurtigst muligt i deltageres arbejde. Derudover bliver deltagerne også tilbudt et netværk under forløbet.

Vi udvikler kurset i fællesskab med arbejdsgiverne.

## Frihed til at søge A-kasse

Skulle du komme i den uheldige situation at blive afskediget, så får du nu mulighed for at tale med din A-kasse i arbejdstiden.

Det bliver konkret skrevet ind i fællesoverenskomsterne, at du har ret til frihed med løn, i op til to timer, til at søge vejledning i A-kassen.



**SAMMEN HAR VI SIKRET EN  
LØSNING FOR ALLE!**





## EN LØSNING FOR ALLE

### TUSINDE TAK FOR OPBAKNINGEN!

Rigtig mange har valgt at vise deres opbakning til de offentligt ansatte og en løsning for alle i overenskomstforhandlingerne. På sociale medier og i den virkelige verden. Vi har samlet et lille udpluk af dem her.

Venlig hilsen  
De offentligt ansatte

[enloesningforalle.dk](http://enloesningforalle.dk)

Niels Hemmingsens Gade 12, 3  
DK-1153 København K  
Tlf. 33701300  
E-mail [oao@oao.dk](mailto:oao@oao.dk)  
[www.oao.dk](http://www.oao.dk)