

Resultatet af OK24

Der blev søndag den 11. februar 2024 indgået forlig mellem Finansministeren og centralorganisationerne på statens område i CFU (Centralorganisationernes Fællesudvalg) gældende for perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026. Der er tale om en 2-årig aftale periode.

Resultatet består af to dele, en generel del der er forhandlet på plads ved aftaleforhandlingerne, samt nogle organisationsforhandlinger der skal være på plads senest den 17. marts.

De to dele udgør det samlede CFU-forlig. Inden CFU-forliget kan træde i kraft, skal det endelig godkendes af de enkelte organisationers besluttende organer. Det vil ske, når organisationsforhandlingerne er afsluttet.

TAT har ved aftaleforhandlingerne haft et krav om regulering af nogle grundlønsindplaceringer og skal derfor deltager i organisationsforhandlingerne.

TAT har nedenfor fremhævet de vigtigste dele af indholdet af forliget. Du kan læse hele forliget inkl. bilag ved at klikke [her](#).

Ramme for aftaleresultatet

Forliget der blev indgået har en samlet ramme på 8,8 % (8,4% + reststigning i perioden på 0,4%).

Regulering af lønnen

Lønnen reguleres med:

- 1. april 2024 stiger med 5,89% (4,83 % + 1,06% (Der er den skønnede effekt af reguleringsordningen))
- 1. april 2025 stiger med 1,39% (1,27% + 0,04% (Der er den skønnede effekt af reguleringsordningen))
- 1. november 2024 stiger med 0,2% (udlodning vil være afhængig af den ubalance der evt. afdækkes, ved negativ udmøntning begrænses det max til de 0,2%)

Det er aftalt, at man i slutningen af 2025 ekstraordinært vil forhandle om lønregulering, såfremt der er en ubalance mellem den statslige og private lønudvikling. Reguleringen vil i givet fald blive udbetalt i november lønnen 2025.

Øvrige formål

Udover regulering af løn er der i perioden afsat 1% af rammen til forskellige andre formål.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen fortsættes, men pr 1. april 2025 vil beregningerne følge et opdateret lønindeks. Et lønindeks, der forventes at være mere retvisende.

Forhøjelse af feriegodtgørelsen

Feriegodtgørelsen forhøjes pr 1. april 2024 fra 1,5% til 2,02%. Det særlige løntillæg på 0,45% for fjernelse af Store Bededag ophører.

Fleksibilitet

Der er nu taget hul på, at den ansatte selv kan tilrettelægge sit arbejdsliv. Flexibiliteten består af to dele:

- Opsparing af over-/merarbejde og den 6. ferieuge til samlet frihed. Afviklingen skal aftales mellem den ansatte og arbejdsgiveren.
- den ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, helt eller delvist kan udbetales som løn eller af ansættelsesmyndigheden kan indbetales helt eller delvist på en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af.

Ordningerne træder i kraft 1. april 2025.

Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Den ansatte har pr 1. april 2024 ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning mod, at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Den ansatte skal i givet fald skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om størrelsen af den forhøjede indbetaling i kronebeløb eller i procent af den pensionsgivende løn og om i hvilken periode, forhøjelsen skal indbetales.

Tillidsrepræsentanter

For tillidsrepræsentanter er der aftalt en række nye tiltag:

- På institutioner, der er placeret på flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100, er der pligt til at optage forhandling med henblik på at indgå en aftale om tillidsrepræsentantstrukturen, herunder om antallet af tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe. Det er et krav at en af parterne anmoder om en forhandling.
- Det er præciseret, at tillidsrepræsentanten har mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere, og at dette kan ske i arbejdstiden. Mødet med den nyansatte medarbejdere kan f.eks. planlægges som en del af et introduktionsprogram eller i forbindelse med en introduktionsdag for nyansatte medarbejdere – men kan også ske på andre måder.
- Tillidsrepræsentanten og ledelsen skal løbende – og normalt mindst én gang om året – drøfte behovet for at justere på tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver med henblik på at sikre, at tillidsrepræsentanten har den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af sit hverv.

Pr 1. april 2025 vil der været fundet en definitionen på ”geografisk spredte lokaliteter” og der er pligt til forhandling om tillidsmandsstruktur, efter anmodning.

Den danske model

Ved Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 fremgår det, at der skal oprettes en udviklingsfond på det statslige område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det statslige område.

Ved CFU-forliget har parterne slået fast, at fonden skal bidrage til parternes arbejde med at forhandle, udvikle, vedligeholde og håndhæve overenskomster og aftaler, herunder bl.a.:

- Udvikling af den danske model
- Understøtning af lokalt samarbejde, herunder fx uddannelse af tillidsrepræsentanter

Familiemæssigt fravær/barsel

Fra den 1. april 2024 øges lønretten til fædre/medmødre med 3 uger. Dermed er far/med mor sikret løn under den øremærkede del af orloven, men derudover også ligestillet med mødre i forældreorloven.

Adoptanter har tilsvarende fået 3 ugers ekstra lønret i alt. Forudsat at barselslovens dagpenget, som forventet, udvides, får flerlinge-forældre (to eller flere børn ved samme fødsel/adoption, når børnene er under et år ved modtagelsen) 13 ugers ekstra lønret.

Endelig får soloforældre (børn, der kun har en forælder/adoptant ved fødslen/modtagelsen) 10 ugers ekstra lønret, og en forælder/adoptant, hvor den anden forælder/adoptant dør, får ret til at indtræde i den afdøde forælders/adoptants resterende lønret.

Seniorordning med, fastholdelsesbonus

Der er aftalt ændringer i forhold til den nuværende aftale om seniorordninger med mulighed for lokalt at etablere en seniorordning med fastholdelsesbonus.

Aftalen gælder fortsat når den ansatte er 62 år, og at de lokale parter aftaler, hvornår fratrædelsen skal ske og dermed, hvornår fastholdelsesbonusen skal udbetales.

I den gamle aftale forudsattes det, at den ansatte fratrådte på det tidspunkt, hvor fastholdelsesbonusen udbetales.

Med virkning fra 1. april 2024 gælder det, at udbetaling af fastholdelsesbonusen på det aftalte tidspunkt ikke forudsætter, at den ansatte fratræder stillingen. Det er endvidere aftalt, at der skal udbetales en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen, hvis ansættelsen ophører før tid bl.a. pga. arbejdsgivers forhold.

Kontraktansættelse af chefer

I rammeaftale om kontraktansættelse af chefer forhøjes i grundlønssindplaceringen for stillinger, indplaceret i gruppe 1 og 2, med hhv. ca. 10.000 kr. og ca. 22.000 kr. årligt (31. marts 2012-niveau).

Videreudvikling af statens lønsystemer

Ved OK21 blev parterne enige om at gennemføre et projekt om de nye lønsystemer. Fase 1 blev gennemført.

Ved OK24 har parterne aftalt at fortsætte arbejdet, med en fase 2, hvor parterne på baggrund af det fælles videns- og erfaringsgrundlag, der blev opnået via fase 1, drøfter hvordan de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles.

Kompetenceudvikling

Den statslige kompetencefond med særlige fondsgrupper for hhv. CO10 og LC fortsætter i overenskomstperioden.

Kompetencesekretariatet fortsætter også sin indsats i overenskomstperioden. Parterne har aftalt, at Kompetencesekretariatets rådgivningsydelse kvalificeres, således at ydelserne kommer bredt ud til mange statslige arbejdspladser. Parterne vil inddrage de erfaringer, der er opnået fra de tværgående indsatser, der blev aftalt ved OK21.

Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at fortsætte den frivillige lederuddannelse i psykiske arbejdsmiljø (FLIPA) i den kommende overenskomstperiode. Uddannelsen vil fortsat have en længde på tre hele uddannelsesdage og to halve netværksdage, der afvikles på et halvt år. Ledernes deltagelse på uddannelsen vil fortsat blive finansieret af deres arbejdspladser.

Partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

Parterne er enige om at videreføre partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser med henblik på at videreudvikle statslige arbejdspladser. Partnerskabet vil i

overenskomstperioden bl.a. drøfte aktuelle tendenser på arbejdsmarkedet, der kan få afgørende betydning for de statslige arbejdspladser.

Inklusion

Parterne er enige om, at staten også i fremtiden skal 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. Parterne vil i perioden drøfte en opdatering af aftalen om job på særlige vilkår (socialt kapitel) med tilhørende vejledning.

Samarbejde om implementering og brug af AI/kunstig intelligens

Parterne har aftalt en række initiativer, der skal gennemføres i overenskomstperioden:

- Parterne vil i fællesskab tilegne sig ny viden om AI.
- Parterne vil drøfte behovet for at justere relevante centrale aftaler.
- Parterne vil i fællesskab opfordre til og fremme dialog om AI på de statslige arbejdspladser.