



OK21

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

Overenskomstresultatet 2021

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 3 år. Forliget er indgået mellem de faglige organisationer i staten (CFU) og skatteministeren. Nu skal resultatet til urafstemning hos dig og dine kolleger, og når det er endeligt godkendt, kan det træde i kraft.

Forhandlingerne var naturligvis præget af den aktuelle covid-19 situation. Den økonomiske usikkerhed var derfor betydeligt større end ved tidligere overenskomstfornyelser. For OAO og CFU var det afgørende, at vi i den aktuelle situation kunne opnå et forlig, som både sikrer reallønnen, men også sikrer en fortsat parallel lønudvikling med den private sektor.

Hovedkravet, som de faglige organisationer gik til forhandlingen med, var derfor som minimum at sikre reallønnen for de næste 3 år. Med generelle lønstigninger til alle på i alt 4,42 pct. og forventede prisstigninger på 4,4 pct. er kravet indfriet, og købekraften således sikret perioden igennem. Hertil kommer forventede reguleringer fra reguleringsordningen, så der sikres en fortsat parallel lønudvikling med den private sektor.

Et andet vigtigt element i forliget er en styrket indsats på seniorområdet. Med seniorbonus vil ansatte, der er fyldt 62 år, have ret til enten 2 årlige fridage, ekstra løn eller et ekstra pensionsbidrag.

Endelig vil jeg gerne fremhæve, at den lave pensionssats, "minipensionen", som en række statsansatte grupper på OAO-området er omfattet af, får væsentlig kortere karensbestemmelser, nemlig fra 4 år til 2 år, og at alderskravet på 25 år for at få det fulde pensionsbidrag bortfalder.

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

- Forældre, som mister et barn, vil nu få løn under sorgorlov i indtil 26 uger.
- Inden udbud, genudbud og udlicitering sættes i gang, skal medarbejderne involveres.
- Medarbejderne skal inddrages i den grønne omstilling på arbejdspladserne.
- Et partnerskab hvor CFU og statens arbejdsgiver i overenskomstperioden vil sætte fokus på den fortsatte udvikling af attraktive statslige arbejdspladser, der er rustet til fremtiden. Parterne vil desuden sætte fokus på ansættelsesformer, og et periodeprojekt, hvor det i fællesskab undersøges, hvordan statens lønsystem fungerer i praksis for efterfølgende at drøfte forbedring og videreudvikling.

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

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet, som blev aftalt ved overenskomsten i 2018, samt Samarbejdssekretariatet som desuden styrkes.

OAO-Stat er tilfreds med at kunne præsentere dig for dette forlig, som trods de særlige omstændigheder, pandemien medfører, både (som minimum) sikrer reallønnen, men som også indeholder nyskabelser. Det gælder fx introduceringen af seniorbonusordningen med valg mellem løn, frihed og pension. Og dertil kommer en række andre forbedringer.

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 OK21, men også for fremtidige forhandlinger.

Jeg anbefaler, at du stemmer ja til resultatet.

Med venlig hilsen

Rita Bundgaard
Formand for OAO-Stat og CFU



Foto: Lisbeth Hjorth



Løn

Rammen og reallønnen

Det samlede økonomiske resultat for de næste tre år er 5,25 %. Heraf udgør de generelle aftalte lønstigninger 4,42 %, hvilket er den lønstigning, du kan forvente at få i lønningsposen. Herudover skønnes reguleringsordningen i perioden at udmønte yderligere 0,63 % i generelle lønstigninger. I samme periode er forventningerne til prisudviklingen på 4,40 %.

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

I tabellen herunder kan du se, hvornår lønstigningerne i 2021, 2022 og 2023 bliver udmøntet.

Udmøntning i OK21 i pct.	1.4.2021	1.10.2021	1.4.2022	1.10.2022	1.4.2023	1.10.2023	I alt OK21
Aftalte generelle lønstigninger	0,80 %	0,30 %	1,19 %	0,30 %	1,48 %	0,35 %	4,42 %
Skøn for reguleringsordningen	0,00 %		0,36 %		0,27 %		0,63 %
De generelle lønstigninger i alt	0,80 %	0,30 %	1,55 %	0,30 %	1,75 %	0,35 %	5,05 %
Andre formål			0,20 %				0,20 %
Reststigning*							1,50 %
Resultatet i alt	0,80 %	0,30 %	1,75 %	0,30 %	1,75 %	0,35 %	6,75 %

Forventet prisudvikling jf. Finansministeriets skøn: 4,40 %

* Reststigningen består af den lønudvikling, der sker ud over de lønstigninger, der er aftalt ved de centrale forhandlinger. Reststigningen opstår som følge af fx lokal løndannelse, anciennitetsstigninger og personaleforskydninger. På forligstidspunktet er der naturligvis tale om et skøn, og hvis reststigningen viser sig mindre end skønnet, vil udmøntningen fra reguleringsordningen blive højere end det er skønnet. Det omvendte er tilfældet, hvis reststigningen viser sig højere end skønnet.

Reguleringsordningen fortsætter uændret

Reguleringsordningen videreføres uændret og sikrer, at lønudviklingen i staten er forbundet med den private sektor, så ansatte i den statslige sektor får en lønudvikling, som er nogenlunde parallel med lønudviklingen i det private. Og det er særligt vigtigt i et 3-årigt forlig, hvor de økonomiske usikkerheder er store.

Det betyder, at når væksten i dansk økonomi igen kommer helt tilbage på sporet, så vil den statslige lønudvikling følge med op. Modsat betyder det selvfølgelig også, at skulle den private lønudvikling blive mindre end skønnet af Finansministeriet, så vil den statslige lønudvikling følge med ned.

I sammensætningen af rammen er der derfor denne gang søgt skabt øget sikkerhed for, at ansatte ikke i perioden

vil blive sat ned i løn, såfremt Finansministeriets Skøn for den private lønudvikling ikke holder. Det er skabt ved at sikre solide generelle lønstigninger og ved at skabe rum til, at reguleringsordningen i perioden skønnes at udmønte pænt positivt. Forskelle i lønudviklingen reguleres med 80 pct. både i op- og nedadgående retning.





Seniorbonus og en styrket seniorindsats

For ansatte fra 62 år og op er der aftalt en seniorbonus på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn. Seniorbonusen kan også konverteres til 2 seniordage eller indbetales som pension. Seniorbonusen er en ret for de enkelte medarbejdere fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år.

Seniorbonusen omfatter alle månedslønnede samt ansatte på overenskomsten for gravermedhjælpere, og træder i kraft pr. 1. april 2022.

Det er desuden aftalt at styrke seniorindsatsen i overenskomstperioden. Dette skal blandt andet ske ved at:

- Den lokale seniorindsats, herunder anvendelsen af aftalen om seniorordninger og den lokale indsats for fastholdelse af seniorer, drøftes i samarbejdsudvalget. Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse fastlægge retningslinjer for seniorindsatsen.
- Ansatte, der er fyldt 60 år, skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver som en del af MUS-samtalen.
- Gennemføre en tværgående indsats, der skal fremme seniorers mulighed for kompetenceudvikling.
- Gennemskrive senioraftalen med henblik på at gøre aftalen lettere at forstå og anvende lokalt.

Minipension

Beskæftigelseskarensen nedsættes fra 4 år til 2 år for alle grupper i OAO-Stat. Samtidigt fjernes alderskarensen på 25 år. Det betyder, at når den enkelte medarbejder har opnået 2 års anciennitet, får vedkommende den fulde pension på 15 pct. uanset vedkommendes alder.

De forbedrede karensbestemmelser træder i kraft pr. 1. april 2022.

For medarbejdere, der ikke har 2 års anciennitet, vil der fortsat være adgang til minipension. Betingelserne for at få minipension er ikke ændret. Her gælder stadig, at den enkelte medarbejder:

- enten skal have 9 måneders anciennitet og være fyldt 20 år
- eller har været omfattet af en pensionsordning som led i en tidligere ansættelse.

Kompetencesekretariatet og Den Statslige Kompetencefond

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 gennemføre 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. Der øremærkes 22 mio. kr. til særlige OAO-indsatser.

Parterne vil i perioden desuden gennemføre tværgående indsatser, herunder en indsats der skal fremme seniorers muligheder for kompetenceudvikling, samt en indsats rettet mod at styrke de statslige arbejdspladser arbejde med og realisering af systematisk og strategisk kompetenceudvikling.

Et styrket lokalt samarbejde

Ændringerne i Samarbejdsaftalen betyder skærpet fokus på ledelsens forpligtelser i forbindelse med udbud, genudbud og udlicitering. Dette følges op med en revision af den fælles vejledning på området samt en partsfælles indsats, der har til formål at tydeliggøre, hvordan Samarbejdsudvalget inddrages ordentligt i processerne.

Forliget indebærer desuden, at samarbejdsudvalgene skal drøfte grøn omstilling, når dette har betydning for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold. I den kommende periode vil der blive igangsat en partsfælles indsats, der vil understøtte samarbejdet om grøn omstilling på de lokale arbejdspladser.

I OAO har vi igennem en årrække stillet krav om, at folkekirken skal omfattes af SU-aftalen. Ved OK21 har vi aftalt, at vi sammen med arbejdsgiverne afdækker udfordringer og muligheder med henblik på en aftaledækning i OK24.

I lyset af ovenstående aftaler og krav til indsatser er det aftalt, at Samarbejdssekretariatet styrkes og videreføres med en ekstrabevilling for at kunne igangsætte ovenstående samt aktiviteter, der sætter fokus på emner inden for det psykiske arbejdsmiljø.





Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter i staten

Med forliget er der nu skabt sikkerhed for, at TR får de nødvendige og relevante lønoplysninger, og der undgås misforståelser i de situationer, hvor der ikke er – eller valgt – en TR.

I forbindelse med de årlige lønforhandlinger på det statslige område er det således præciseret, at tillidsrepræsentanterne skal have de relevante lønoplysninger for de personer, tillidsrepræsentanten repræsenterer, samt en liste over ansatte på området. Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant, skal oplysningerne gives til den relevante (central)organisation.

Desuden er det nu tydeliggjort, at der efter valg/nyvalg af tillidsrepræsentant skal finde en drøftelse sted mellem ledelse og tillidsrepræsentant om tidsforbrug til hvervets udførelse og de sædvanlige opgaver, herunder om der eventuelt skal ske en reduktion af de sædvanlige opgaver.

Tillidsrepræsentantordninger i folkekirken

I bestræbelserne på at sidestille tillidsrepræsentantordningerne på folkekirkens område med TR-ordningen i staten i øvrigt er det som et første skridt denne gang aftalt, at der skal stilles it-udstyr og, hvis der er mulighed herfor, lokale til rådighed til hvervets udførelse.

Desuden anbefales det, at der lokalt gives mulighed for fravær fra tjenesten med løn i op til 111 timer om året til hvervets udførelse.

Sorgorlov og graviditetsbetinget sygdom

Med CFU-forliget får hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter.

Hver af forældrene får desuden ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bort-adoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

Endvidere er det aftalt, at såfremt moderen efter fødslen i ovennævnte situationer lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

Bestemmelserne træder i kraft pr. 1. april 2021

Øvrige resultater

Etablering af partnerskab om attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

Gennem fælles dialog skal partnerskabet understøtte den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. Der skal bl.a. arbejdes med udviklingen af den danske model på alle niveauer, herunder det lokale aftalesystem.

Videreudvikling af statens nye lønsystemer

Lokal løn fungerer ikke efter hensigten. Der er derfor mellem parterne enighed om, med udgangspunkt i fælles målsætninger for de nye lønsystemer i perioden, at se på, hvordan statens nye lønsystemer fungerer i praksis. Herefter drøftes det, hvordan de kan forbedres og videreudvikles, så de fungerer til gavn for alle statslige arbejdspladser.

Videreførelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) fortsætter uændret i den kommende overenskomstperiode.

Lønberegningsreglerne

For at undgå misbrug, hvor ansatte ansættes fx den 3. i måneden, fordi den 1. og 2. er en weekend, henstiller parterne, at ansættelser så vidt muligt sker fra den 1. i en måned, og at afskedigelser så vidt muligt sker til udgangen af en måned.

Gruppelivsforbedringer

Det er aftalt at foretage en række ændringer og præciseringer i cirkulære om gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv., herunder at aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år.

Ydelsessammensætningsaftale (øgede muligheder for pensionsforbedringer)

Der er aftalt en række ændringer og præciseringer i aftalen om bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. Herunder mulighed for at etablere sundhedsordninger, og mulighed for en indfasningsordning for ansatte tæt på pensionsudbetalingsalderen i tilknytning til etablering af depotsikring i en pensionsordning.

Pensionerede omfattes af fællesoverenskomsten

Et vigtigt krav for OAO og CFU har bl.a. været at sikre, at ansatte, der modtager en pension, som det offentlige har ydet bidrag til, overenskomstdækkes på lige fod med fx ansatte, der kommer fra en ansættelse på det private område, og som modtager en pension herfra.

I forliget er det aftalt, at parterne i perioden vil drøfte spørgsmålet om at overenskomstdække ansættelse af pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl., samt personer, der får understøttelse eller egenpension, som det offentlige har ydet tilskud til.

Pt. verserer en sag for Højesteret, og når afgørelsen herfra foreligger (forventet) primo juni måned 2021, vil parterne optage drøftelse, idet forventningen er, at parterne vil opnå enighed om en overenskomstdækning af pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. samt personer, der får understøttelse eller egenpension, som det offentlige har ydet tilskud til.

Fokus på omfanget af brugen af forskellige ansættelsesformer

For at få skabt et fælles billede af omfang af atypiske ansættelser på det statslige arbejdsmarked vil parterne i perioden sætte fokus på anvendelsen af timelønsansættelser, vikarer, tidsbegrænsede- og deltidsansættelser på få timer.





OK21
INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE
MELLEM SKATTEMINISTERIET OG CFU

Udgivet af Offentligt Ansattes Organisationer (OAO)

Ansvarshavende redaktør: Henrik Würtzenfeld

Omslag og layout: OAO

Publikationen kan hentes digitalt på
Offentligt Ansattes Organisationers hjemmeside www.oao.dk