

Resultatet på det statslige område

OK21



# Staten

OK21

## Den økonomiske ramme

|   |       |
|---|-------|
| Generelle lønstigninger                       | 4,42% |
| Forventet udmøntning fra reguleringsordningen | 0,63% |
| Andre formål                                  | 0,20% |
| Forventet reststigning                        | 1,50% |
| I alt   | 6,75% |



Forventet prisudvikling: 4,4%  
(Fin.min.'s skøn)



Tænk længere

2

1. Generelle lønstigninger: 6 lønstigninger over de næste 3 år.
2. Udmøntning fra reguleringsordningen: 2 udmøntninger over de næste 3 år.
3. Andre formål: Bl.a. projekt om partnerskab om attraktive og bæredygtige arbejdspladser, seniorbonus, styrket seniorindsats, projekt om introforløb for nyuddannede mv.
4. Forventet reststigning: Udgifter til lokal løndannelse dvs. anciennitetsstigninger, lokalt forhandlede tillæg mv.

Man skal være forsigtig med at skønne, hvad reguleringsordningen kommer til at udmønte, men forudsat at den udmønter, som skønnet er nu, vil lønnen i perioden stige med 5,05%. Med et skøn for prisudviklingen på 4,4% vil reallønnen udvikle sig positivt.

## Generelle lønstigninger - staten

OK21

|                 |       |
|-----------------|-------|
| 1. april 2021   | 0,80% |
| 1. oktober 2021 | 0,30% |
| 1. april 2022   | 1,19% |
| 1. oktober 2022 | 0,30% |
| 1. april 2023   | 1,48% |
| 1. oktober 2023 | 0,35% |
| I alt           | 4,42% |

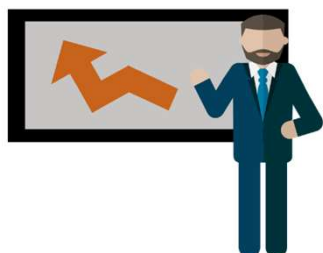
De aftalte generelle lønstigninger sikrer reallønnen

djøf

Ved en generel lønstigning er det alle løndelev, der stiger. Det vil sige, at basisløn, rådighedstillæg, undervisningstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger.

## Reguleringsordningen - staten

OK21



- > Reguleringsordningen videreføres uændret
- > Udmønter pr. 1. april 2022 og 1. april 2023
- > Forventet hhv. 0,36% og 0,27%
- > Udmønter symmetrisk med 80% af forskellen i lønudviklingen på det statslige og det private arbejdsmarked – både ved positiv og ved negativ udmøntning

4

Tænk længere



Der er aftalt at videreføre den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperiode 2018-2021. Det er en ordning, der sikrer en vis parallelitet mellem lønudviklingen i staten og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i staten og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i staten eller på det private område.

Reguleringsordningen udmønter pr. 1. april 2022 og 1. april 2023.

Reguleringsordningen har været noget omdiskuteret i den senere tid, fordi den udmøntede negativt med - 0,74% i staten pr. 1. februar 2021. Der er dog ingen tvivl om, at reguleringsordningen er en forudsætning for, at begge parter har tryghed for, at lønudviklingen på det offentlige område hverken sækker agterud eller stikker af fra den private lønudvikling.

## Kompetenceudvikling

OK21

- > Kompetencefonden videreføres med samme økonomiske ramme som ved OK18 – fortsat fokus på individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling
- > Fonden er opdelt, så der er særlige midler til AC-området
- > Kompetencesekretariatet videreføres

djøf

Kompetencesekretariatet og Den statslige Kompetencefond videreføres med en økonomisk ramme svarende til overenskomstperioden 2018-2021.

Der er enighed om at styrke kommunikationen til arbejdspladserne, udbygge kompetencefondens it-system mv., og det er aftalt at gennemføre en evaluering af fonden.

Der er aftalt tre tværgående fokus- og indsatsområder:

- Indsats for at styrke arbejdspladsernes arbejde med systematisk og strategisk kompetenceudvikling
- Indsats for at fremme seniorernes mulighed for kompetenceudvikling
- Årlig dialog på tværs af de statslige fondsgrupper for at sikre bred vidensinddragelse på tværs

## Seniorbonus og seniorvilkår

OK21

- > Fra 1. april 2022 indføres en årlig seniorbonus på 0,8% af årslønnen til medarbejdere, der er fyldt 62 år
- > Seniorbonus kan veksles til 2 fridage eller indbetales som pensionsbidrag efter den ansattes valg
- > Revision af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger
- > Aldersgrænsen for aftrapning i job/charge (retræte) ændres fra 55 til 58 år
- > Der udarbejdes en fælles vejledning til aftalen og inspirationsmateriale til brug for drøftelse af seniorperspektiver ved seniorsamtalen

djøf

Seniorbonus: Med virkning fra 1. april 2022 er aftalt en seniorbonus. Det betyder, at du fra og med det kalenderår, hvor du fylder 62 år, har ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af din sædvanlige årsløn. Det er en fleksibel ordning, så du kan vælge at konvertere bonus til 2 årlige fridage eller til et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8% af din sædvanlige årsløn.

Styrket seniorindsats: Parterne er enige om, at det er vigtigt, at man fra centralt hold understøtter seniorindsatsen på arbejdspladserne. Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik.

Aftalen om senior- og fratrædelsesordninger vil i perioden blive delt i to aftaler. Det kommer til at fremgå, at medarbejdere, som er fyldt 60 år, i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger både på kort og lang sigt.

Aldersgrænsen for aftrapning i job/charge (retræte) ændres fra 55 år til 58 år, men i øvrigt videreføres bestemmelsen som i dag.

Parterne vil udarbejde en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

## CFU - øvrige emner

OK21

- > Partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser
- > Udvikling af statens lønsystemer – fælles projekt
- > Sikring af TR's (organisationens) adgang til lønoplysninger ved lønforhandlinger

7

Tænk længere



CFU: Forhandlingskartellet på det statslige område, hvor Akademikerne er medlem, forhandler alle de generelle vilkår, som dækker alle personalegrupper.

Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser: Parterne er enige om at etablere et partnerskab med fokus på den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. Partnerskabet skal desuden bidrage til fortsatte udvikling af den danske model på alle niveauer å det statslige område.

Videreudvikling af statens nye lønsystem: Der iværksættes et fælles initiativ med fokus på at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten. Herefter drøfter parterne, hvordan lønsystemet kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser. Det bliver præciseret i overenskomstens bilag 8, at tillidsrepræsentanten i forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer (i forhold til special- og chefkonsulenter betyder det, at TR får oplysninger om de konsulenter, som TR forhandler for). Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, skal organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

## CFU - øvrige emner (fortsat)

OK21

- > Medarbejderinddragelse i grøn omstilling på statslige arbejdspladser
- > Drøftelse i perioden om overenskomstdækning af pensionerede
- > Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

8

Tænk længere



Grøn omstilling: Der er aftalt et protokollat om grøn omstilling, der overfor de statslige arbejdspladser signalerer, at det er vigtigt at drøfte, hvordan fokus på grøn omstilling inkorporeres i den nuværende opgaveløsning og indretning af de statslige arbejdspladser, og hvordan medarbejderne og samarbejdsudvalgene skal inddrages i forhold til dette.

Pensionsdækning af pensionerede: Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte spørgsmålet om at overenskomstdække ansættelse af pensionerede tjenestemænd, personer der får understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til m.fl.

Frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø Den frivillige lederuddannelse psykisk arbejdsmiljø, som parterne etablerede efter OK18, fortsætter uændret i den kommende overenskomstperiode.



## CFU- øvrige emner (fortsat)

OK21

- > Styrket lokalt samarbejde og videreførelse af Samarbejdssekretariatet
- > Drøftelse af eventuel opgavereduktion ved ny- eller genvalg som TR



Samarbejdssekretariatet videreføres og styrkes: Det fælles Samarbejdssekretariat videreføres, og for at kunne modsvare efterspørgslen fra de statslige samarbejdsudvalg forhøjes bevillingen til drift. Desuden tilføres 1 mio.kr. til de målrettede partsfælles indsatser, herunder grøn omstilling, understøttelse af/inspiration til samarbejdet mellem SU og AMO-systemet i forhold til aktuelle emner inden for arbejdsmiljø.

Ændringer i TR-aftalen: I TR-aftalen (§ 6, stk. 3) tilføjes, at ledelsen og tillidsrepræsentanten ved nyvalg og genvalg sammen med drøftelsen af, hvorledes tidsforbruget til TR-opgaver i forhold til TR's sædvanlige opgaver skal fordeles, også kan drøfte en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver.

## CFU- øvrige emner (fortsat)

OK21

- > Ret til fri med løn ved sorgorlov
- > Præcisering i tjenesterejseaftalen: Tilrettelæggelse af tjenesterejser skal ske under hensyntagen til såvel den ansatte som tjenestestedets forhold
- > Ændringer i krav til bidragsfinansierede pensionsordninger

10

Tænk længere



Sorgorlov: Barselsaftalen forbedres, så der fremover vil være 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, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. Desuden får hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Ændringer i kravene til pensionsordninger: Der er aftalt ændringer i de generelle krav til de overenskomstmæssige pensionsordninger. Der bliver bl.a. mulighed for at etablere sundhedsordninger, der bliver mulighed for at tilbyde depotsikring for ansatte tæt på pensionsalderen og krav om ydelsessammensætning ved overførsel af pension lempes i relation til kravet om børnepension.

# Akademikeroverenskomsten

OK21

- > Pensionsprocenten af rådighedstillægget hæves fra 9% til 12,5%
- > Nye organisationer optages i overenskomsten (Konstruktørforeningen, Jordemoderforeningen, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Dansk Organist og Kantor Samfund)
- > Lønforløbet for bachelorer forlænges med ét trin til trin 6 på basislønskalaen
- > Akademikere med en etårig overbygningsuddannelse til bachelorniveauet indplaceres på trin 2,4,4,5,6,7



11

Tænk længere

Pension af rådighedstillæg: Pensionsprocenten af rådighedstillægget, der i dag er 9%, forhøjes med virkning fra 1. april 2022 med 3,5 procentpoint til i alt 12,5%. Forhøjelsen vil som det nuværende pensionsbidrag af rådighedstillægget være omfattet af muligheden for fritvalg, så den vil kunne udbetales som løn i stedet for.

Lønforløb: Med virkning fra 1. april 2022 forenkles basislønforløbene. Forenklingen betyder ingen ændringer for kandidater, der fortsat har basislønforløbet 4 (2-årigt), 5, 6 og 8.

Bachelorforløbet forlænges med trin 6, så det bliver: 1, 2, 4 (2-årigt), 5 og 6.

Professionsbachelorer, civiløkonomer m.fl. indplaceres i forløbet 1, 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 7.

Medarbejdere, der har en bachelor med en 1-årig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i forløbet 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 7.

Endelig indplaceres handelsjurister, cand.negot.'er med en 4-årig uddannelse m.fl. i løntrinsforløbet 2, 4 (2-årigt), 5, 6 og 8.

## Akademikeroverenskomsten (fortsat)

OK21

- > Inspiration til introforløb for nyuddannede akademikere
- > Forhøjelse af funktionstillæg til medhjælpere hos Statsadvokaten for særlig Økonomisk og International kriminalitet og Rigspolitiet



12

Tænk længere

Introforløb: I overenskomstens bilag 7 om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling tilføjes et nyt afsnit om introforløb.

For at styrke introforløbene er parterne enige om at gennemføre et periodeprojekt, der skal bidrage med inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikeres behov.

Funktionstillæg til medhjælpere: Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, får hævet deres funktionstillæg fra 19.800 til 53.300 kr. årligt (2012-niveau).

## Universitets- og forskningsområdet

OK21

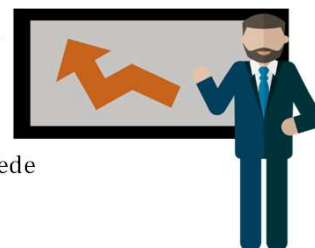
- > Forhøjelse af lektor-/seniorforskertillægget med ca. 2.400 kr. årligt (med virkning pr. 1. april 2021). Det nye samlede tillæg til lektorer og seniorforskere er herefter 100.612 kr. pr. år
- > Tillæg til lektorer/sektoforskere omfattet af forfremmelsesprogram til professor på 50.081 kr. årligt (virkning fra 1. april 2021)
- > Løn under barsel for tidsbegrænsede videnskabelige medarbejdere (virkning fra 1. april 2021)
  - Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges desuden som hidtil med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb
- > De timelønnede undervisere på universiteter (undervisningsassistenter) bliver omfattet af aftalen om eksterne lektorer. Der sker ikke ændringer i timelønnen eller forberedelsesfaktoren



## Undervisningsområdet

OK21

- > Underviser på gymnasialt niveau, et erhvervsakademi eller en professionshøjskole skal mindst hvert kvartal have sit timeforbrug godkendt
- > Det skal give underviser og leder et fælles grundlag for at drøfte arbejdsbelastningen løbende og ikke først, når normperioden er slut
- > For at sikre åbenhed og transparens i forhold til planlægning af en undervisers arbejdsopgaver, så skal der ved normperiodens start være en drøftelse om sammenhængen mellem arbejdsopgaver og tid på baggrund af den udmeldte forventede opgaveportefølje
- > Hvis opgaveporteføljen ændres væsentligt i løbet af normperioden, skal dette også drøftes.
- > For at sikre et samlet overblik over det samlede timeforbrug for alle undervisere på arbejdspladsen, får tillidsrepræsentanten indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal
- > Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for forskerstuderende på professionshøjskoler og erhvervsakademier



14

Tænk længere



Jævn arbejdsbelastning og åbenhed og transparens: De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere de aftalte bestemmelser. Så har man på arbejdspladsen allerede en god aftale eller kan man aftale noget, der er endnu bedre, end det der nu står i overenskomsten, så er der ingen hindringer for det.

Forskerstuderende ved professionshøjskoler og erhvervsakademier: Der er opnået enighed om vilkårene for medarbejdere, der er ansat ved professionshøjskoler, erhvervsakademier m.v., der som en del af deres ansættelse gennemfører en forskeruddannelse ved et universitet. Ansættelsesperioden er højst 3 år, dog med forlængelse ved fravær på grund af barsel eller adoption og ved længerevarende sygefravær.

Ved overgang til en stilling som forskerstuderende fra en lektorstilling bevares vilkår som lektor, og tilsvarende ved overgang fra en adjunktstilling bevares adjunktvilkårene. Øvrige forskerstuderende ydes et ikke-pensionsgivende årligt tillæg på 16.423 kr. Efter forskningsuddannelsens ophør overgår man til en varig adjunktansættelse.

Der skal under ansættelsen som forskerstuderende ydes den studieindsats, som er forudsat i ph.d.-forløbet, og desuden er der en forpligtelse på i alt 840 arbejdstimer for ansættelsesinstitutionen over de 3 år.