

Hovedelementerne i forliget på RLTN's område

Den 20. februar 2024 er der opnået enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om et 2-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- *Forbedring af reallønnen*
- *Ekstraordinær forhandling i september 2025*
- *Organisationsmidler til alle organisationer*
- *Fokuseret projekt for de lavest lønnede (trin 11-14)*
- *Aftale om opsparring af frihed*
- *Tillidsrepræsentanter - den danske model*
- *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser*
- *Fravær af familiemæssige årsager – forbedrede barselsvilkår*
- *Overenskomstdækning af pensionerede*
- *Arbejds miljø – natarbejde mm.*

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

Det fremgår af trepartsaftalen af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår, at de kommunale og regionale overenskomstforhandlinger på FH's område afsluttes i regi af forligsinstitutionen, og at alle aftaler optages i ét samlet mæglingforslag.

Økonomi

Der er enighed om en samlet økonomisk ramme på 8,8 %. Den økonomiske ramme anvendes til:

- 6,53 % til generelle lønstigninger inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 2,00 % til organisationsforbedringer.
- 0,02 % til projekt for de lavest lønnede.

- 0,02 % til overenskomstdækning af pensionister.
- 0,03 % til forbedrede barselsvilkår.

Hertil kommer en forventet reststigning på i alt 0,2 % i OK-perioden.

1. Generelle lønstigninger

Forbedring af reallønnen

De samlede aftalte generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 4,45 % excl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2024 stiger lønnen med 4,00 %
- Pr. 1. oktober 2025 stiger lønnen med 0,25 %
- Pr. 1. november 2025 stiger lønnen med 0,2 %

Inklusiv forventet udmøntning fra reguleringsordningen stiger de samlede generelle lønninger med 6,53 %. Prisudviklingen skønnes iflg. DØR i overenskomstperioden at udgøre 4,34 %. De generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at indebære en reallønsudvikling for den enkelte.

Ekstraordinær forhandling i september 2025

Parterne er enige om, at den regionale og den private lønudvikling skal følges ad, og at balancen mellem den regionale og den private sektor genskabes.

For at understøtte balancen mellem den regionale og private lønudvikling er parterne enige om at optage forhandlinger i september 2025 med henblik på i perioden ekstraordinært at håndtere en eventuel ubalance mellem den regionale og den private lønudvikling.

Reguleringsordning

Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen. Hensigten med reguleringsordningen er at sikre en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den regionale sektor i forhold til det private arbejdsmarked.

Reguleringsordningen baseres pr. 1. oktober 2025 på et mere retvisende indeks, nemlig Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.

De generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de tre år:

Generelle lønstigninger	År 2024	År 2025
Aftalte generelle lønstigninger	4,00 %	0,45 %
Reguleringsordningen - skøn	1,76 %	0,32 %
I alt	5,76 %	0,77 %

Organisationsmidler

Der afsættes pr. 1. april 2025 organisationsmidler til alle organisationer svarende til 2,0 % af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne, således der kan skabes mulighed for udvikling af overenskomsterne.

Fokuseret projekt for de lavest lønnede

Der afsættes 0,02 pct. til et fokuseret projekt for de lavest lønnede, som indebærer at grundsatserne for løntrin 11-14 forhøjes med 2.403 kr. årligt.

2. Andre aftaleelementer

Aftale om opsparing af frihed

Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.

Opsparingen kan bestå af afspadseringstimer af over-/merarbejde og timer fra 6. ferieuge. Der kan maksimalt opsøres frihed svarende til 15 dage.

Der kan opsøres 8 dages frihed, der er udmøntet til afspadsering i henhold til de respektive overenskomster og arbejdstidsaftaler, og som ikke har været afviklet indenfor den i arbejdstidsaftalernes eller overenskomsternes fastsatte afviklingsperiode.

Parterne vil frem mod OK-26 drøfte erfaringerne med anvendelsen af aftalen og om der er andre elementer, der kan afvikles som afspadsering, som kan omfattes af aftalen.

Projekt om fritvalgsordning

Parterne er enige om i overenskomstperioden at analysere og beskrive fritvalgsmodeller tilpasset de regionale forhold med henblik på at opnå et fælles grundlag for forhandlinger af og evt. etablering af en fritvalgsordning ved overenskomstforhandlingerne i 2026.

Tillidsrepræsentanter – den danske model

Mulighed for mægling

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at TR har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen, og at medarbejderne har mulighed for at have en lokal repræsentant. Hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale TR-struktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler udpeget af de centrale parter med henblik på at opnå enighed.

Der er i forvejen adgang til at aftale, at der vælges mere end én TR for hver overenskomstgruppe på hver institution.

Parterne forudsætter, at der via de konkrete forløb i regionerne opsamles fælles viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt for partssamarbejdet med mere end én TR for hver overenskomstgruppe på en institution, som kan danne grundlag for justering af ovenstående ved OK-26.

Møde med nyansatte i arbejdstiden

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan fx planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.

Oprettelse af udviklingsfond

Som led i opfølgning på trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår er parterne enige om at oprette en udviklingsfond på det regionale område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske model. Udviklingsfonden etableres pr. 1. januar 2026. Vedtægter, som omfatter bl.a. formål og tilsyn udarbejdes inden 1. januar 2025.

Digitalisering

Parterne er enige om at undersøge mulighederne for at understøtte digitalisering af arbejdsgangene mellem de regionale arbejdsgivere og de faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter.

Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Parterne er enige om at tage et aktivt og direkte ansvar for at imødegå arbejdskraftudfordringen og samtidig sikre attraktive regionale arbejdspladser. Det ligger i naturlig forlængelse af, at parterne i den danske model gennem dialog, samarbejde og aftaler sammen arbejder for at tackle udfordringerne og skabe de bedste rammer for udvikling.

Som led heri har parterne ved OK-24 fastlagt fem indsatsområder med tilhørende målsætninger, som konkret skal drøftes af parterne og konkretiseres i regionernes MED-system.

Det drejer sig om:

- Arbejdstilrettelæggelse
- Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
- Fælles om fuldtid
- Arbejdsmiljø og sygefravær
- Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Det centrale i arbejdet med implementering af indsatsområderne og målsætningerne er lokal forankring, medinddragelse, -indflydelse og -ansvar.

De centrale parter vil løbende gøres status på de nationale mål og indsatsområder, bl.a. på baggrund af dialog med de lokale parter.

Parterne er desuden enige om, at AUA-midlerne målrettes til at understøtte de beskrevne indsatser og målsætninger.

Fravær af familiemæssige årsager – forbedrede barselsvilkår

Udvidelse af lønret til far under forældreorloven

Farens/medmorens nuværende forældreorlov udvides med 3 uger, således at faren/medmoren fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn. Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter.

Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre

Det er aftalt at øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) med 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1. år.

Derudover er der forbedrede lønrettigheder for soloforældre.

Overenskomstdækning af pensionerede

Pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser fuldt ud. Nyansatte omfattes fuldt ud pr. 1. maj 2024, mens allerede ansatte omfattes hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Arbejds miljø

Natarbejde

Natarbejde kan være forbundet med visse helbredsrisici. Det er derfor væsentligt med særlig opmærksomhed på forebyggende tiltag, herunder at der i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen er særlig opmærksomhed på længden af nattevagter, ophold mellem to vagter samt at det generelt anbefales at arbejdet tilrettelægges med så få natteskit som muligt med højst tre nattevagter i træk.

Det drøftes lokalt, i det relevante MED-udvalg, hvilke initiativer der kan tages for at imødegå de sundhedsrisici natarbejde kan medføre. Drøftelsen finder sted som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Regionerne tilbyder i dag regelmæssige helbredsundersøgelser til medarbejdere med natarbejde. Som supplement til helbredsundersøgelserne kan der på arbejdspladser med natarbejde i større omfang udarbejdes en udvidet APV.

I forhold til gravide skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter kendskab hertil sørge for, at arbejdet planlægges således, at den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen. Det indebærer, at arbejdsgiveren i nævnte situation kan og skal omlægges øvrigt arbejde for en gravid medarbejder, fx til dagarbejde.

Videreførelse af uddannelser om psykisk arbejdsmiljø

Den fælles uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø og uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere og tillidsvalgte videreføres og udvikles i OK-24 perioden.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,54 pct. point til 1,49 pct. pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg vedrørende store bededag.

Regulering af AKUT-bidraget

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det betyder, at AKUT-bidraget forhøjes pr. 1. april 2024 fra 42,8 øre til 45,3 øre og pr. 1. april 2025 til 46,5 øre.

Øvrigt

- Parterne afsøger i perioden muligheder for at lave en fælles pensionsaftale.
- Tryghedspuljen videreføres i OK-24 perioden.
- Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres som følge af den teknologiske udvikling.
- Fuldtidsindsatsen videreføres, herunder politisk dialog om evt. særlige udfordringer med grupper med længerevarende ansættelser på timeløn eller ansættelse på meget få timer.
- På vej til omlægning af områdetillæg – model drøftes i perioden.

3. Økonomisk oversigt over forlig med RLTN

	2024	2025	I alt
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen	5,76 %	0,77 %	6,53 %
Organisationsmidler		2,00 %	2,00 %
Øvrige forbedringer	0,05 %	0,02 %	0,07 %
Forbedringer i alt	5,81 %	2,79 %	8,60 %

Hertil kommer en forventet reststigning op i alt 0,2 % i OK-perioden og dermed en samlet økonomisk ramme på 8,8 %.