

Hovedelementerne i forliget på RLTN's område

Den 20. februar 2021 er der opnået enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- *Generelle lønstigninger, som sikrer reallønnen*
- *Organisationsmidler til alle organisationer*
- *Prioriterede grupper og særlige formål*
- *Strategipulje og andre prioriterede formål*
- *Styrket seniorpolitisk indsats*
- *Udvikling af Arbejdsmiljøforum og Ekspertrådgivning og nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø*
- *Fælles fokus på fuldtid, timelønnede mm.*
- *Tryghedspulje*
- *Oplysninger i forbindelse med ansættelser mv.*
- *Videreførelse af uddannelsesløft fra ufaglært til faglært*

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

Økonomi

Der er enighed om en samlet økonomisk ramme på 5,44 %. Den økonomiske ramme anvendes til:

- 5,02 % til generelle lønstigninger
- Forventet udmøntning fra reguleringsordningen på -0,19 %
- 0,05 % til prioriterede grupper og særlige formål
- 0,05 % til strategipulje
- 0,45 % til organisationsforbedringer.
- 0,06 % til gennemsnitslønngaranti

1. Generelle lønstigninger

Forbedring af reallønnen

De samlede aftalte generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,02 % excl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2021 stiger lønnen med 0,75 %
- Pr. 1. oktober 2021 stiger lønnen med 1,37 %
- Pr. 1. oktober 2022 stiger lønnen med 1,35 %
- Pr. 1. januar 2023 stiger lønnen med 0,77 %
- Pr. 1. oktober 2023 stiger lønnen med 0,78 %

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. Parterne er enige om i OK-21-perioden at udarbejde en beskrivelse af ”Reguleringsordningens betydning ved overenskomstfornyelsen” som grundlag for fortsat drøftelse parterne imellem. Der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal udarbejde beskrivelsen. Parternes fælles tekniske samarbejde om statistik og beregningsforudsætninger skal bidrage til udarbejdelsen. Beskrivelsen skal senest være udarbejdet maj 2022.

Parterne gennemfører p.t. et fælles teknisk udredningsarbejde om Danmarks Statistiks lønindeks. Parterne vil i perioden drøfte, hvorvidt Danmarks Statistiks standardberegne lønindeks for hhv. den regionale og den private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.

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

Generelle lønstigninger	År 2021	År 2022	År 2023
Aftalte generelle lønstigninger	2,12 %	1,35 %	1,55 %
Reguleringsordningen - skøn	-0,71 %	0,35 %	0,17 %
I alt	1,41 %	1,70 %	1,72 %

Organisationspuljer

Der afsættes pr. 1. april 2022 organisationsmidler til alle organisationer svarende til 0,45 % af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne.

Prioriterede grupper og særlige formål

Der afsættes 0,05 % til prioriterede grupper og særlige formål.

Der afsættes heraf 0,02 % (13,3 mio. kr.) til en kroneforhøjelse af trin 11-22 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem og trin 1-3 i Sundhedskartellets lønskala.

Endvidere anvendes 0,03 % (19,977 mio. kr.) til prioriterede grupper.

Strategipulje og andre prioriterede formål

Parterne er enige om at afsætte 0,05 % af lønsummen svarende til 33,3 mio. kr. til implementering af strategiske tiltag. Puljemidlerne føres ned til de respektive organisationsborde.

Endvidere udmøntes midler fra ATP-provenuet til bl.a. serviceområdet.

Der afsættes endelig 0,06 % til udmøntning af gennemsnitsløngarantien fra OK-18-perioden til yngre læger.

2. Andre aftaleelementer

Styrket seniorpolitisk indsats

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det regionale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Der er brug for en fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder. Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder for fastholdelse af seniorer.

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv. Parterne er desuden enige om at understøtte implementeringen af den nye rammeaftale gennem en række initiativer.

Udvikling af Arbejdsmiljøforum og Ekspertrådgivning og nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at styrke indsatsen om forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i perioden. Parternes fælles arbejdsmiljøform videreføres og udvikles i perioden og vil iværksætte og følge de fælles initiativer, der er aftalt ved OK-21.

Ekspertrådgivning og forskningsprojekt videreføres og udvikles med henblik på fortsat at bidrage til, at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne forbedres.

Arbejdsmiljøforum skal desuden understøtte formidling og spredning af viden og læring fra Ekspertrådgivning og forskningsprojekt med henblik på, at det i regionerne kan omsættes til handlingsrettede indsatser.

Parterne vil i perioden udvikle og udbyde en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Formålet er at klæde lederne yderligere på til, med udgangspunkt i opgaveløsningen, at skabe et motiverende psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel på arbejdspladserne, herunder at styrke ledernes viden og handlekompetencer i forhold til identifikation, forebyggelse og håndtering af udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. Uddannelsen skal være praksisnær og tage udgangspunkt i ledernes daglige ledelsesopgaver.

Parterne udvikler og udbyder også en fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Formålet er at styrke deltagernes samarbejde om, og handlekompetencer til, at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Fælles fokus på fuldtid, timelønnede, deltid og tidsbegrænsede ansættelser

Parterne har en fælles målsætning om, at de regionale arbejdspladser skal omdannes til fuldtidsorganisationer, og at det skal være normen for medarbejderne at være ansat på fuld tid. Parterne har i den forbindelse primo 2020 igangsat en ambitiøs og vigtig fælles indsats, "Bedre muligheder for fuld tid". Som led i indsatsen vil parterne kortlægge anvendelsen af fuldtid, deltid og timeløn fordelt på de enkelte regioner. Når resultaterne af analysen foreligger, er parterne enige om politisk dialog om resultaterne. Parterne vil desuden undersøge muligheder for udvikling af et statistisk grundlag om tidsbegrænsede ansatte. I organisationsforhandlingerne drøftes problemstillinger i relation til faggrupper/overenskomstområder.

Tryghedspulje

Parterne er enige om etablering af en Tryghedspulje, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse. Tryghedspuljen er et supplement til den eksisterende praksis i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere, og aktiviteter finansieret af Tryghedspuljen er derfor udover, hvad der sædvanligvis tilbydes medarbejdere i forbindelse med afskedigelse.

Puljen omfatter ansatte, som endnu ikke er fratrukket og afskedigede, der er fritstillet i opsigelsesperioden. Tilskuddet, som kan ydes til den enkelte afskedigede, er højst 10.000 kr. for så vidt angår individuel rådgivning ift. personlige og arbejdsmæssige udfordringer, som opstår med baggrund i afskedigelsen.

Tilskuddet, som kan ydes til den enkelte afskedigede, er højst 20.000 kr. for så vidt angår kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Tryghedspuljen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i OAO, FOA, SHK, Konstruktørforeningen og Forhandlingskartellet (Maskinmestrenes Forening).

Tryghedspuljen træder i kraft 1. september 2021.

Oplysninger i forbindelse med ansættelser mv.

Parterne er enige om, at parterne har et fælles ansvar for, at der kan indgås lokale lønaftaler, der på bedste vis understøtter opgavevaretagelsen og udviklingen af den regionale sektor. Parterne er endvidere enige om, at forhandling af løn og indgåelse af lønaftaler i forbindelse med nyansættelser bør foregå smidigt og i en god proces. For at understøtte, at de lokale forhandlingsparter har lige adgang til alle de relevante lønoplysninger til brug for lønforhandlingerne, indsættes en præciserende bemærkning i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse og i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Tilsvarende indføres i organisationernes aftaler om lokal løndannelse.

Videreførelse af uddannelsesløft ”fra ufaglært til faglært”

Parterne er enige om at videreføre uddannelsesløft ”fra ufaglært til faglært”, som blev aftalt ved OK-15 og videreført ved OK-18. Uddannelsesløftet er fortsat målrettet ikke-uddannede/kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer. Uddannelsesløftet er målrettet overenskomstområderne 3F, FOA, HK Kommunal og SL.

Inddragelse af medarbejderne i grøn omstilling og bæredygtighed

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter vidensdeling og erfaringsudveksling for bl.a. ledere og medarbejdere i arbejdet med grøn omstilling og bæredygtighed. De ledere og medarbejdere, der i det daglige er ”hands-on” på de regionale arbejdspladser, kan bidrage med konkrete idéer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på arbejdspladserne.

Formålet med initiativerne er at fremme medarbejdernes idéer til grøn omstilling og bæredygtighed, den lokale dialog og skabe videndeling blandt regioner og arbejdspladser.

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 2021 fra 40,6 øre til 41,2 øre, pr. 1. april 2022 til 42,1 øre og pr. 1. april 2023 til 42,8 øre.

Det digitale arbejdsliv

Parterne anerkender, at digitalisering og udviklingen af nye teknologiske løsninger fortsat vil fylde meget på det regionale arbejdsmarked med nye muligheder for at understøtte fagligheden og løfte kvaliteten i opgaveløsningen. Parterne er derfor enige om at igangsætte et fælles projekt om, hvad digitaliseringen betyder for opgaveløsning, brugere og medarbejdere i regionerne. Projektet skal bl.a. belyse forskellige aspekter af digitalisering og nye teknologier samt indsamle og formidle regionernes gode erfaringer.

Parterne er endvidere enige om i overenskomstperioden at drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering: ’European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation’ fra juni 2020.

Øvrigt

Derudover er der bl.a. aftalt følgende:

- Udvidelse af lønret under sorgorlov fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18 år.
- Månedslønnen for EGU-elever forhøjes 1. april 2022.
- Politisk dialog om elever og drøftelser om pension til elever.
- Nedsættelse af pensionskarens til 5 måneder pr. 1. april 2022.
- Videreførelse af Aftale om gennemsnitsløngaranti, dog med nødvendige tilpasninger for grupper som flyttes til Akademikerne.

3. Økonomisk oversigt over forlig med RLTN

	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger	2,12 %	1,35 %	1,55 %	5,02 %
Reguleringsordning, skønnet	-0,71 %	0,35 %	0,17 %	-0,19 %
Organisationsmidler		0,45 %		0,45 %
Puljer og projekter		0,10 %		0,10 %
Gennemsnitsløngaranti		0,06 %		0,06 %
Forbedringer i alt	1,41 %	2,31 %	1,72 %	5,44 %