

Tilrettet 2. maj 2018 - ændring på side 2.

Hovedelementerne i forliget på RLTN's område

Den 28. april 2018 er der opnået enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- *Generelle lønstigninger, som forbedrer reallønnen*
- *En reguleringsordning uden privatlønsværn*
- *Pulje til særlige formål*
- *Lavtlønsprojekt og ligelønsprojekt*
- *Håndtering af spisepause*
- *Ny ferieaftale*
- *Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager*
- *Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø*
- *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 8,1%. Den økonomiske ramme anvendes til:

- 6,81 % til generelle lønstigninger incl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 0,68 % til organisationsforbedringer, puljer mv.
- 0,01 % til forbedringer af blandt andet regler vedrørende fravær af familiemæssige årsager på
- 0,6 % i skønnet reststigning i perioden.

1. Generelle lønstigninger

Forbedring af reallønnen

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 6,81 % incl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2018 stiger lønnen med 1,10 %
- Pr. 1. oktober 2018 stiger lønnen med 1,20 %
- Pr. 1. oktober 2019 stiger lønnen med 1,00 %
- Pr. 1. januar 2020 stiger lønnen med 1,70 %
- Pr. 1. april 2020 stiger lønnen med 0,40 %
- Pr. 1. ~~april~~ oktober 2020 stiger lønnen med 0,70 %

Prisudviklingen skønnes i aftaleperioden at udgøre 5,08 %. De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen forbedrer således reallønnen.

Reguleringsordningen uden privatlønsværn

Der er aftalt en videreførelse af reguleringsordningen for de regionalt ansatte uden privatlønsværn. Herved sikres, at de regionalt ansatte stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked, og at der ligesom i perioden før 2015 genindføres en symmetrisk udmøntning. Det vil sige, at såfremt den regionale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget under henholdsvis over den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de 3 år:

Generelle lønstigninger	År 2018	År 2019	År 2020
Aftalte generelle lønstigninger	2,30 %	1,00 %	2,80 %
Reguleringsordningen	-0,08 %	0,42 %	0,37 %
I alt	2,22 %	1,42 %	3,17 %

Organisationspulje

Der afsættes pr. 1. april 2019 organisationsmidler til alle organisationer svarende til 0,35 % af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne.

Pulje til særlige formål

Parterne er enige om, at der pr. 1. april 2019 afsættes 0,3 % af lønsummen svarende til 181,5 mio. kr. til særlige formål. Midlernes anvendelse aftales konkret ved organisationsforhandlingerne.

Lavtlønsprojekt og ligelønsprojekt

Lavtlønsprojekt/trinforhøjelse

Parterne er enige om, at afsætte 7,5 mio. kr. pr. 1. april 2019 til en kroneforhøjelse af trin 11-19 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem og trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala. Konkret betyder det, at trin 11-19 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem forhøjes med 535 kr. årligt (31. marts 2000-niveau) og trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med 591 kr. årligt (1. januar 2006-niveau).

Ligelønsprojekt/prioriterede grupper

Parterne er enige om, at afsætte 17,5 mio. kr. pr. 1. april 2019 til prioriterede grupper. Fordelingen af midlerne forudsættes anvendt ved organisationsforhandlingerne.

2. Øvrige aftaleelementer

Spisepause

Der er indgået aftale om forskellige modeller for håndtering af spisepausen. Der henvises til de enkelte organisationers nærmere beskrivelser af modellerne.

Ny ferieaftale

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i regioner, der træder i kraft den 1. september 2020. Dermed er ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på denne dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidighedsferie, hvormed ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyansatte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

Parterne er desuden enige om at indføre en ny mulighed for at arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie). Der er også enighed om fortsat at have særbestemmelser for elevs ret til betalt ferie.

Den nye ferieaftale med samtidighedsferie gælder 1.-5. ferieuge. 6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale. I denne aftale reguleres også den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv., som ligger ud over ferielovens niveau.

Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager

Omsorgsdage til plejeforældre

Retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Det er en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset er det endvidere en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn for ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles.

Sorgorlov

Retten til sorgorlov udvides til også at omfatte faren/medmoren. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, får hver af forældrene således ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at videreføre og styrke den fælles indsats om psykisk arbejdsmiljø ved at etablere et arbejdsmiljøforum, gennemføre et forskningsbaseret fundament for arbejdsmiljøindsatsen samt videreføre muligheden for at regionerne kan rekvirere ekspert-rådgivning og inspiration om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes i tæt relation til løsning af kerneopgaven. Der anvendes 22 mio. kr. til formålet.

Videreførelse af uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært"

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

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 2018 fra 37,8 øre til 38,6 øre, pr. 1. april 2019 til 40,1 øre og pr. 1. april 2020 til 40,6 øre.

Åremålsansættelse

Der er enighed om, at fratrædelsesbeløbet ved åremålets udløb ændres, således at åremålsansatte optjener ret til fratrædelsesbeløb svarende til 1 måneds løn for hver fulde års åremålsansættelse samt at der ikke kan udbetales fratrædelsesbeløb ved forlængelse, når den åremålsansatte bliver forlænget på åremålsvilkår i samme stilling. Ændringerne træder i kraft 1. april 2019.

Seniorprojekt

Parterne har som en fælles målsætning, at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et langt og godt arbejdsliv hos medarbejderne. Parterne er derfor enige om at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag mv.

Øvrigt

Der er desuden aftalt følgende:

- Månedslønnen for EGU-elever forhøjes 1. april 2019.
- Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglige organisationer.
- Projekt om rekruttering, fastholdelse og udvikling af attraktive regionale arbejdspladser.

3. Økonomisk oversigt over forlig med RLTN

	2018	2019	2020	I alt
Generelle lønstigninger incl. reguleringsordningen	2,22 %	1,42 %	3,17 %	6,81 %
Organisationsmidler		0,35 %		0,35 %
Puljer mv.		0,33 %		0,33 %
Andre forbedringer – barsel mv.		0,01 %		0,01 %
Forbedringer i alt	2,22 %	2,11 %	3,17 %	7,50 %
I alt incl. reststigning	2,42 %	2,31 %	3,37 %	8,10 %