



OK-18

Forlig - RLTN

Forhandlingsfællesskabet

Forbedring af reallønnen

- De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 6,81% incl. udmøntning fra reguleringsordningen
- Prisudviklingen skønnes i overenskomstperioden at være 5,08 %

Generelle lønstigninger

- Generelle aftalte lønstigninger i 2018 2,30%
- Generelle aftalte lønstigninger i 2019 1,00%
- Generelle aftalte lønstigninger i 2020 2,80%

Reguleringsordningen uden privatlønsværn

- Der er aftalt en reguleringsordning for de regionalt ansatte uden privatlønsværn, dvs.
 - ❖ Der genindføres en symmetrisk udmøntning ligesom i perioden før 2015
 - ❖ Såfremt den kommunale lønudvikling har ligget under henholdsvis over den private lønudvikling udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen

Nyt grundbeløbsniveau

- Parterne indgik den 16. maj 2017 aftale om nyt grundbeløbsniveau
- Omlægningen til nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018 får først virkning fra 1. oktober 2018

Økonomisk oversigt over forliget

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

Pulje til særlige formål

- 0,3 pct. af den samlede lønsum afsættes ekstraordinært til en pulje til særlige formål
- Puljen skal bl.a. bruges til pension af særydelser for en række grupper
- Den konkrete udmøntning aftales med de berørte organisationer (SHK, FOA, 3F, HK Kommunal, SL mfl. og Yngre Læger)

Lavtløns- og ligelønsprojekt

- 7,50 mio. kr. til en kroneforhøjelse af trin 11-19 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem og trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala
- 17,50 mio. kr. til prioriterede grupper som bidrag til udligning af ulige løn mellem mænd og kvinder for kvindedominerede grupper

Den betalte spisepause

- Der er aftalt forskellige modeller for håndtering af den betalte spisepause

En styrket indsats om arbejdsmiljø

- Det fælles arbejde med fokus på arbejdsmiljøet videreføres og styrkes:
 - ❖ Der nedsættes mellem parterne et arbejdsmiljøforum, som bl.a. skal understøtte formidling af den genererede viden og læring med henblik på, at man i regionerne kan omsætte det til handlingsrettede indsatser
 - ❖ Der gennemføres en forskningsindsats med det formål at øge viden om indsatser, der har en positiv effekt på arbejdsmiljøet. Hensigten er, at forskningen kan anvendes og fungere, så de regionale arbejdsmiljøorganisationer kan lade sig inspirere heraf
 - ❖ Regionerne kan fortsat rekvirere ekspertrådgivning og inspiration, som et supplement til deres egen arbejdsmiljøindsats

Ny ferieaftale med bedre rettigheder

- Samtidighedsferie fra 1/9-2020: Ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt
- Nyansatte kan dermed holde ferie allerede det første år
- Ny mulighed for at aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie)
- Fortsat særbestemmelser for elevens ret til betalt ferie
- 6. ferieuge fortsætter som hidtil: Den optjenes og afholdes forskudt og nuværende rettigheder bevares.

Uddannelsesløft ”fra ufaglært til faglært”

- Uddannelsesløftet fra ufaglært til faglært videreføres uændret
- Fortsat supplement til øvrige kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem RLTN og organisationer i Forhandlingsfællesskabet (3F, FOA, HK Kommunal og SL)

Forbedringer af Aftale om fravær af familiemæssige årsager

- Løn til faren/medmoren i relation til sorgorlov, således at begge forældre får ret til fravær med løn i indtil 14 uger i de tilfælde, hvor barnet dør inden den 32. uge
- Retten til omsorgsdage udvides til også at gælde plejeforældre hos hvem barnet har adresse
- Retten til fravær med løn ved fertilitetsbehandling udvides til at gælde alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, der skyldes sygelige forhold
- Plejeforældre, der akut tager et spædbarn i pleje får ret til orlov i op til 1 år
- Ændringerne træder i kraft. 1. april 2019

Øvrige elementer

- Åremål:
 - ❖ For nyansættelser den 1. april 2019 eller senere reduceres fratrædelsesbeløbet til 1 måneds løn for hvert fulde års ansættelse
 - ❖ Det vil ikke længere være muligt at få udbetalt en del af fratrædelsesbeløbet ved forlængelse på åremålsvilkår i samme stilling. Ændringen gælder for aftaler indgået den 1. april 2019 eller senere
- AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat
- Med virkning fra 1. april 2019 forhøjes månedslønnen for EGU-praktikanter
 - ❖ Der kan efter lokal aftale ske modregning i lokalt aftalte tillæg
 - ❖ Grænsen for "udligningstillægget" for erhvervsfaglige elever følger den forhøjede EGU-sats

Øvrige elementer

- Parterne er enige om at drøfte betydningen af den nye persondataforordning i forhold til bestemmelser i overenskomster og aftaler
- Parterne er enige om at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter
- Der igangsættes et projekt vedr. rekruttering af kvalificeret arbejdskraft