



# OK-26

## Forlig - RTLN



# Forbedring af reallønnen

- De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 6,27 % inkl. udmøntning fra reguleringsordningen<sup>1</sup>
- Prisudviklingen skønnes ifølge DØR i overenskomstperioden at udgøre 4,36 %

<sup>1</sup> Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling

# Generelle lønstigninger

- Generelle aftalte lønstigninger i 2026: 3,10 %<sup>1</sup>
- Generelle aftalte lønstigninger i 2027: 0,66 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2028: 2,48 %

<sup>1</sup> Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling

# Øvrigt om løn

- Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen
- Pulje til løft af lavest lønnede - grundsatserne for løntrin 13-16 hæves med 2.351 kr. årligt
- Organisationsmidler: 2 %
- Pulje til det præhospitale område: 25,8 mio. kr.
- Områdetillæg: Område 0 hæves til niveauet for område 1

# Økonomisk oversigt over forliget

|                                                    | 2026                | 2027   | 2028   | I alt               |
|----------------------------------------------------|---------------------|--------|--------|---------------------|
| Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen | 2,81 % <sup>1</sup> | 0,76 % | 2,50 % | 6,07 % <sup>1</sup> |
| Organisationsmidler                                | 0,10 %              | 1,90 % |        | 2,00 %              |
| Puljer og øvrige forbedringer mm.                  | 0,14 %              | 0,29 % | 0,10 % | 0,53 %              |
| Forbedringer i alt                                 | 3,05 %              | 2,95 % | 2,60 % | 8,60 %              |
| Reststigning                                       | 0,20 %              | 0,20 % | 0,20 % | 0,60 %              |
| I alt inkl. reststigning                           | 3,25 %              | 3,15 % | 2,80 % | 9,20 % <sup>1</sup> |

1 Hertil skal lægges teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling

# En velfungerende lokal løndannelse

- Der afsættes 0,3 % (258 mio. kr.) fra trepartsaftalen og 0,2 % (172 mio. kr.) fra rammen til lokal løndannelse
- Nyt regionalt lønforhandlingsudvalg i hver region, som drøfter regionernes overordnede lønpolitik, det økonomiske råderum og anvendelsen af centralt aftalte lokallønsmidler. Udvalget fastlægger frister og rammer for lokale forhandlinger om løn.
- Styrket fundament for de årlige lønforhandlinger og ved nyansættelser - bl.a. nye tidsfrister og udlevering af oplysninger
- Ændringer og en harmonisering af aftalerne om lokal løndannelse mhp. mere enkle og gennemsikkelige processer
- Styrket fælles kommunikation og drøftelse af lokale erfaringer
- Garantier:
  - Forsøgsordning i perioden med sikring af udmøntning samt opgørelse og sikring af nuværende lokallønsandel
  - Fælles arbejde om grundlag og indhold i nye garantiordninger

# Fritvalgsordning

- Fritvalgsordning på det regionale arbejdsmarked med virkning fra 1. januar 2028
- Årligt og månedligt hensættes bidrag til den ansattes fritvalgslønkonto
- Den ansatte kan vælge at få fritvalgslønkontoen udbetalt som løn, indbetalt til pensionsordning eller udbetalt i forbindelse med afholdelse af frihed
- Alle har ret til 5 dages frihed uden løn men med mulighed for udbetaling fra fritvalgslønkontoen (eksisterende 6. ferieuge)
- Seniorer har ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage. Nogle grupper har aftalt supplerende seniorfrihed (eksisterende seniordage)
- Som noget nyt får ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed, ret til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen

# Barns sygdom

- Forbedrede muligheder for fravær ved barns sygdom
- Ny mulighed for fravær med løn i forbindelse med barnets 3. sygedag
- Mulighed for fravær med løn på den dag, hvor man kaldes hjem til sit syge barn (hjemkaldelsesdagen). Dvs. tæller ikke som 1. sygedag



# Forbedrede barselsvilkår

- Parterne er enige om en række ændringer, der forbedrer barselsvilkårene for forældre, herunder:
  - Lønretten i forældreorlovsperioden udvides med 2 deleuger - fra 6 til 8 uger
  - Lønret til sociale forældre, nærtstående familiemedlemmer og far/medmor inden for det første 10 uger
  - Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold
  - Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed

# Arbejdsmiljø og trivsel

- Modernisering af aftale om trivsel og sundhed, herunder ret til at anmode om livsfasesamtale fx ifm. MUS
- Indsats med fokus på livsfaser og livssituationer i regi af ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”
- Styrket fælles indsats mod arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold, trusler og chikane – i regi af ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”

# Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

- Videreførelse af parternes fælles indsats med centrale og lokale aktiviteter
- Indsatsområder og nye initiativer aftalt ved OK-26:
  - Arbejdstilrettelæggelse
    - ❖ Nyt initiativ: Fokus på decentrale arbejdstidsaftaler
  - Arbejdsfællesskaber og arbejds gange
  - Sammen om fuld tid
  - Arbejdsmiljø
    - ❖ Nye initiativer: Indsats mod vold, trusler og chikane; Formidling af ny aftale om trivsel og sundhed; Indsats om livsfasepolitik; Forebyggelse/håndtering af stress
  - Faglighed, udvikling og digital teknologi
    - ❖ Nye initiativer: God introduktion af nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab; Faglighed og udvikling; AI og digital teknologi

# Øvrige elementer

- Fælles afdækning af anvendelsen af atypiske ansættelser i regionerne
- Udviklingsfonden på det regionale område tilføres 13,33 øre pr. ATP-pligtig time
- Tryghedspuljen videreføres
- Håndtering af deltidsdom: Deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte