

Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkra

pr. 1. april 2021 på RLTN's område

Det seneste år har vendt op og ned på vores verden, som vi kendte den. Der er større usikkerhed om økonomien end normalt med forskellige scenarier for, hvilken vej det vil gå. Hovedindtrykket er, at den danske økonomi er sund og derfor har klaret sig relativt godt under corona-håndteringen sammenlignet med andre lande.

Forhandlingsfællesskabet konstaterer, at vi med RLTN er enige om at se ind i et normalt forhandlingsforløb. Muligheden for ved OK-21 at aftale en 3-årig overenskomst skal ses i sammenhæng med, at der er en solid økonomisk ramme at forhandle om.

Der har gennem mange år været udgiftspres, besparelser og høj arbejdsintensitet i regionerne. Det presser arbejdsmiljøet mange steder. Derfor er der mere end nogensinde behov for fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser ved OK-21.

Ansatte og arbejdsgivere har en fælles interesse i, at det regionale arbejdsmarked har attraktive vilkår, der matcher det øvrige arbejdsmarked. Det er altafgørende for at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede ansatte i fremtiden.

OK-21 skal også bidrage til, at de ansatte får et sundt og holdbart arbejdsliv. Der skal gøres mere for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, og arbejdsmiljøindsatsen skal både udvikles og styrkes centralt og lokalt.

Gennem den danske model tager de centrale parter fælles ansvar for udvikling af arbejdspladserne. Den danske model skal også fungere lokalt, og derfor skal rammerne for det lokale samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og ledere forbedres ved OK-21. Styrken ved den danske model er endvidere, at den også kan håndtere nye emner og tendenser. Bæredygtighed og grøn omstilling er allerede i gang på mange arbejdspladser. Her er der behov for, at de centrale parter også tager et fælles ansvar.

Endelig har Forhandlingsfællesskabet fokus på at skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

1. Lønforbedringer og økonomi

1.1. Der udmøntes generelle, procentuelle lønstigninger, der som minimum indebærer en sikring af reallønnen for alle ansatte.

1.2. Reguleringsordningen videreføres.

1.3. Der afsættes midler til et lavtlønsprojekt og til et ligelønsprojekt til særlige kvindedominerede grupper.

1.4. Der afsættes midler til organisationsforhandlingerne.

1.5. Indførelse af løntrin 56 og L17.

1.6. Gennemsnitsløngarantien videreføres.

2. Et sundt og holdbart arbejdsliv

2.1. Der aftales en fortsat fælles forpligtende indsats for forbedret arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser inden for en uændret økonomisk ramme. Det indebærer bl.a.:

- a) Styrket dialog mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN om arbejdsmiljø.
- b) Fokusering og udvikling af Ekspertrådgivning.
- c) Udvikling af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.
- d) Udvikling af uddannelse for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø.

2.2. Forbedret grundlag for et styrket lokalt fokus på arbejdsmiljø, herunder:

- a) Forbedring af trivselsaftalen, herunder styrket anvendelse af og kendskab til aftalen.
- b) Redegørelse for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde målrettes.
- c) Styrket strategisk samarbejde om arbejdsmiljø i MED.
- d) Offentliggørelse af påbud fra Arbejdstilsynet, APV-resultater og handlingsplaner.

2.3. Udbredelse af arbejdsfællesskaber, herunder en drøftelse af, om arbejdsfællesskaber kan være "den røde tråd" i Arbejds miljøforum.

2.4. Der skal aftales en styrket og forpligtigende seniorindsats, der fastholder seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtter et langt og godt arbejdsliv.

2.5. Ret til nedsat arbejdstid for seniorer.

2.6. AMR sikres samme ret til deltagelse i organisationernes kurser og møder som TR.

3. Fritvalg

3.1. Etablering af en fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed.

4. Flere hænder

4.1. Forbedrede muligheder for fuldtids- og helårsbeskæftigelse, herunder at udgangspunktet er, at nyopslåede stillinger slås op på fuld tid.

4.2. Forpligtende indsats for veje til færre timelønsansættelser, tidsbegrænsede ansættelser, deltidsansættelser på få timer mv.

4.3. Betingelser og vilkår for tidsbegrænsede ansættelser forbedres.

4.4. Ansatte, der får (tjenestemand)pension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, omfattes fuldt ud af overenskomsterne.

4.5. Videreførelse af "Fra ufaglært til faglært".

4.6. Forhøjelse af lønsatserne for EGU-elever.

4.7. Pension til elever.

4.8. Der skal være forpligtelse til at ansætte et passende antal elever/lærlinge indenfor alle uddannelsesområder.

5. Den danske model i regionerne

5.1. TR's vilkår og rettigheder forbedres med henblik på at sikre, at den danske model også fungerer lokalt. Det omfatter bl.a.:

- a) Sikkerhed for modtagelse af oplysninger mv. som grundlag for varetagelse af opgaver i forbindelse med ansættelser, afskedigelser og årlige lønforhandlinger.
- b) Forbedret beskyttelse mod opsigelse.
- c) Forbedret grundlag for repræsentation.
- d) Styrket grundlag for løbende kompetenceudvikling.

5.2. AKUT-bidraget reguleres.

5.3. Bedre sikring af indflydelse for berørte medarbejdergrupper og håndhævelse af social- og arbejdsklausuler mv. ved (gen)udbud.

5.4. Forbedret lønstatistik.

6. Bæredygtighed og grøn omstilling

6.1. Styrket medarbejderinddragelse i grøn omstilling på arbejdspladserne.

7. Tryghed i arbejdet

7.1. Indførelse af en tryghedspulje.

7.2. Ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal denne tilbydes den afskedigede.

7.3. Forbedret beskyttelse ved opsigelse på grund af arbejdsbetinget sygefravær.

7.4. Forbedring af konstitueringsvederlag.

7.5. Ret til uddannelse i opsigelsesperioden herunder udarbejdelse af en plan for uddannelse.

7.6. Begrænsning af arbejdsgivers mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden.

8. Balance mellem arbejdsliv og familieliv

8.1. Udvidet øremærkning af forældreorlov til fædre mfl.

8.2. Udvidelse af lønret og aldersgrænse for sorgorlov.

8.3. Bedre rettigheder ved barns sygdom.

8.4. Ret til fri med løn ved ambulantly behandling af børn.

9. Det fleksible og digitale arbejdsliv

9.1. Styrkelse og modernisering af rammeaftalen om tele-/hjemmearbejde.

9.2. Udvikling af det digitale arbejdsliv.

10. Andet

10.1. Tjenestemandspensionerne forhøjes med det samlede aftaleresultat til løn- og pensionsformål. (Uden for aftaleområdet).

10.2. MED-rammeaftalen og MED-håndbogen gennemskrives.

10.3. Ophavsretten tilkommer den ansatte medmindre andet aftales.

10.4. Indgåelse af arbejdstidsaftale, der regulerer de områder, der pt. er omfattet af Lov 409, jf. forliget fra OK-18 mellem RLTN og LC, pkt. 5.1.

10.5. Der ønskes en drøftelse om bonusmidler i gruppelivsordningen.

11. Forbeholdskrav

11.1. Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen, herunder EU-regulering.

11.2. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager.