



# OK-21

## Forlig - RLTN



Forhandlings  
fællesskabet



# Generelle lønstigninger

- Generelle aftalte lønstigninger i 2021: 2,12 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2022: 1,35 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2023: 1,55 %
- De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,02 %

# Reguleringsordningen

- Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen.
- Parterne er enige om i OK-21-perioden at udarbejde en beskrivelse af "Reguleringsordningens betydning ved overenskomstfornyelsen" som grundlag for fortsat drøftelse parterne imellem.
- Parterne gennemfører p.t. et fælles teknisk udredningsarbejde om Danmarks Statistiks lønindeks og vil i perioden drøfte, hvorvidt Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks for hhv. den regionale og den private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.



# Sikring af reallønnen

- Generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen udgør 4,83 % i overenskomstperioden.
- Prisudviklingen skønnes iflg. DØR i overenskomstperioden at udgøre 3,95 %



# Økonomisk oversigt over forliget

	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger	2,12 %	1,35 %	1,55 %	5,02 %
Reguleringsordning, skøn	-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 %



# Prioriterede grupper og særlige formål

- Der afsættes 0,05 % til prioriterede grupper og særlige formål.
- 13,3 mio. kr. anvendes til en kroneforhøjelse af trin 11-22 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem og trin 1-3 i Sundhedskartellets lønskala.
- Endvidere anvendes 20 mio. kr. til prioriterede grupper.



# Strategipulje og andre prioriterede områder

- 33,3 mio. kr. (0,05 %) afsættes til implementering af strategiske tiltag.
- Puljemidlerne føres ned til de respektive organisationsborde.
- Udmøntning af gennemsnitsløngarantien fra OK-18-perioden - 0,06 % til yngre læger.
- Endvidere midler til serviceområdet.



# Styrket seniorpolitisk indsats

- Fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder.
- Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv.
- 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.
- De centrale parter vil understøtte implementeringen af den nye rammeaftale gennem en række initiativer.



# Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen



- Arbejdsmiljøforum drøfter i perioden aktuelle arbejdsmiljødagsordener og andre relevante emner, som har betydning for arbejdsmiljøarbejdet, og iværksætter de fælles initiativer som er aftalt ved OK-21.
- Ekspertrådgivning, forskningsprojekt og formidling udvikles og videreføres.
- Udvikling af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar.
- Udvikling af uddannelse for leder, TR og AMR i psykisk arbejdsmiljø.

# Tryghedspulje

- Der etableres en Tryghedspulje, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter ifm. afskedigelser som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv.
- Tryghedspuljen er et supplement til den eksisterende praksis ifm. afskedigelser.
- Der kan ydes tilskud på op til 20.000 kr. til kompetenceudvikling og efteruddannelse og op til 10.000 kr. til individuel rådgivning, realkompetenceudvikling mv.
- Der er frihed med sædvanlig løn til deltagelse i aktiviteterne.
- Overenskomstgrupperne i OAO, SHK, FOA, Konstruktørforeningen og Forhandlingskartellet (Maskinmestrenes Forening) er omfattet af puljen.



# 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 vil derfor drøfte anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timelønsansættelser i perioden.
- Parterne vil undersøge muligheder for et statistisk grundlag om tidsbegrænsede ansatte.
- I organisationsforhandlingerne drøftes problemstillinger i relation til faggrupper/overenskomstområder.



# Det digitale arbejdsliv

- Parterne er enige om at igangsætte et fælles arbejde om det digitale arbejdsliv og betydningen af nye teknologier for det regionale arbejdsmarked.
- 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.



# 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).



# Medarbejdere og grøn omstilling

- Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der kan understøtte videndeling og erfaringsudveksling for bl.a. ledere og medarbejdere i arbejdet med grøn omstilling og bæredygtighed.
- Formålet med initiativerne er at fremme medarbejdernes idéer til grøn omstilling og bæredygtighed, den lokale dialog og skabe videndeling blandt regioner og arbejdspladser.

# Øvrige elementer

- Sikkerhed for TR's modtagelse af relevante lønoplysninger i forbindelse med lønforhandlinger.
- Udvidelse af lønret under sorgorlov fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18. år.
- AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.
- Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes månedslønnen for EGU-praktikanter.
- Nedsættelse af pensionskarens til 5 måneder pr. 1. april 2022.
- Videreførelse af Aftale om gennemsnitsløngaranti.