

Hovedelementerne i forliget på RLTN' område

Den 20. februar 2015 er der opnået enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- *Generelle lønstigninger, som sikrer reallønnen*
- *Reguleringsordningen videreføres og med privatlønsværn*
- *Forhøjelse af ATP*
- *Arbejdspladsrettet indsats om psykisk arbejdsmiljø*
- *Uddannelsesløft fra "ufaglært til faglært"*
- *Udvidelse af forældreorlov til faderen*
- *Aftale om fleksjob*
- *Ret til vejledning ved afskedigelse*
- *MED/TR – samarbejde i regionerne*

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

1. Generelle lønstigninger

Sikring af reallønnen

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 4,81 %. Hertil skal tillægges en skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,58 %.

- Pr. 1. april 2015 stiger lønnen med 0,96 %
- Pr. 1. oktober 2015 stiger lønnen med 0,59 %
- Pr. 1. januar 2016 stiger lønnen med 0,50 %
- Pr. 1. oktober 2016 stiger lønnen med 1,00 %
- Pr. 1. januar 2017 stiger lønnen med 1,20 %
- Pr. 1. oktober 2017 stiger lønnen med 1,14 %

Prisudviklingen skønnes i aftaleperioden at udgøre 4,77 %. De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at sikre reallønnen.

Reguleringsordningen og privatlønsværn

Der er aftalt en videreførelse af reguleringsordningen, idet reguleringsordningen omlægges til en ny kombineret ordning kaldet ”Reguleringsordningen og Privatlønsværet”.

Såfremt den regionale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen (positiv udmøntning).

Såfremt den regionale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget over den private sektors lønudvikling, udmønter privatlønsværet 100 % af forskellen (negativ udmøntning).

Reguleringsordningen og privatlønsværet udmøntes pr. 1. oktober 2015, 1. oktober 2016 og 1. oktober 2017. Dog er reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2016 suspenderet, såfremt udmøntningen er positiv.

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

Generelle lønstigninger	År 2015	År 2016	År 2017
Aftalte generelle lønstigninger	1,31%	1,50%	2,00%
Reguleringsordningen	0,24%	-	0,34%
I alt	1,55%	1,50%	2,34%

Forhøjelse af ATP

Pr. 1. januar 2016 forhøjes alle ATP-satser med 168 kr. årligt.

2. Øvrige aftaleelementer

Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at sætte yderligere fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø i tæt relation til løsningen af kerneopgaven. Det er et fælles anliggende for ledelse, medarbejdere, TR, og MED/arbejdsmiljøorganisationen at opretholde og forbedre det gode psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Dialog er derfor et vigtigt element, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

Til at understøtte indsatsen om psykisk arbejdsmiljø etableres en gratis ekspertrådgivning, som kan tilbyde den enkelte arbejdsplads eller flere arbejdspladser mv. rådgivning og inspiration om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes. De relevante lokale parter kan i enighed rekvirere tilbuddet om ekspertrådgivning. Ekspertrådgivningen etableres ultimo 2015.

Der gennemføres desuden et forskningsprojekt i overenskomstperioden med henblik på at give de centrale parter mere og fælles viden om det psykiske arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser.

Uddannelsesløft fra "ufaglært til faglært"

Der anvendes 6 mio. kr. årligt til supplerende finansiering af et uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært". Uddannelsesløftet er målrettet ikke uddannede/kort uddannede inden for følgende overenskomstområder: 3F, FOA, HK/Kommunal og SL.

MED og TR – samarbejde i regionerne

Parterne er enige om, at et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i regionerne er væsentligt for udførelse af regionernes kerneopgaver med høj faglig kvalitet, effektivitet og arbejdsglæde. Opbakning til MED-systemet blandt ledere og medarbejderrepræsentanter på alle niveauer forudsætter endvidere, at systemet opleves som relevant og værdiskabende. Parterne er endvidere enige om, at samspillet mellem ledelse og tillidsrepræsentanten, fælles ejerskab til de indgåede aftaler og forståelse og anerkendelse af hinandens roller og rammevilkår som parter i det lokale aftalesystem er væsentligt for udviklingen af de regionale arbejdspladser. Parterne vil i perioden sætte fokus på samarbejdet i regionerne, herunder på samspillet mellem MED-systemet og ad hoc arbejdsgrupper.

Formålet er at afdække og få fælles viden om rammer, praksis og forventninger til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne samt samspil mellem de forskellige fora.

Parterne vil tillige have en politisk dialog om samarbejde i regionerne.

Endvidere er der aftalt en række procedurer med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af en lokal MED-aftale.

Endelig er opsigelsesvarslet til den lokale MED-aftale ændret til 9 måneder.

Udvidelse af øremærket forældreorlov med løn til faderen

Faderens nuværende ret til 6 ugers forældreorlov udvides med én uge, så faderen får ret til 7 ugers øremærket forældreorlov med løn. Bestemmelsen omfatter også medmødre samt mandlige adoptanter.

Børns hospitalsindlæggelse

Den nuværende ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse udvides med 5 dage således, at den ansatte har ret til frihed med løn i op til 10 arbejdsdage pr. år ved barnets hospitalsindlæggelse.

Aftale om fleksjob og socialt kapital

Der er indgået aftale om fleksjob for ansatte i regionerne (den nye fleksjobordning). Aftalen finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob den 1. juni 2015 eller senere. Lønnen fastsættes efter den relevante overenskomst og de fleksjobansatte er omfattet af centralt og lokalt aftalt kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn, lokalt aftalte forhånds-

aftaler samt reglerne om lokal løndannelse. Lønnen beregnes efter en brøk, der tager højde for beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet.

Der er mellem parterne enighed om at støtte regionernes anvendelse af jobrotationsordningen. Derfor gennemføres en formidlingsindsats baseret på eksempler fra arbejdspladserne/regionerne for at inspirere til anvendelse af jobrotationsordningen.

Parterne er desuden enige om at udarbejde en vejledning til Rammeaftalen om det sociale kapitel. Der sættes fokus på medindflydelse på og regulering af forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte.

Social dumping mv.

Der er mellem parterne enighed om, at regionen på anmodning fra en i regionen ansat til-lidsrepræsentant skal informere om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymmer regionen har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarer fra vikarbureauer udfører i regionen. Ved uenighed kan der optages lokale drøftelser og sagen kan rejses fagretsligt.

Parterne vil desuden i perioden drøfte regionernes erfaringer med anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler samt med anvendelse af tidsbegrænset ansatte, herunder også brug af timelønnede vikarer.

Vejledning ved afskedigelse

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i virksomhedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening.

Gruppeliv

Parterne er enige om en række forbedringer i den Fælleskommunale gruppelivsordning blandt andet bedre dødsfaldsdækning og invalidedækning, samt en nedsættelse af den indbetalte gruppelivspræmie.

Bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse

Regionerne har i 2013 vedtaget en politik om fuldtid. Med politikken ønsker regionerne at ændre kulturen på der regionale arbejdspladser og øge andelen af ansatte på fuldtid.

Forhandlingsfællesskabet har ved overenskomstforhandlingerne stillet krav om bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse.

Parterne er således enige om i perioden at gennemføre en formidlingsindsats, der understøtter parternes målsætning om at skabe mere fuldtidsbeskæftigelse.

Rammeaftale om åremålsansættelse

Parterne er enige om at ændre reglerne for fratrædelsesgodtgørelse, så der ikke udbetales fratrædelsesbeløb, når den åremålsansatte bliver genansat på åremålsvilkår i samme stilling.

Ændringen gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

Regulering af AKUT-bidraget

Det nuværende AKUT-bidrag på 35,7 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i løbet af perioden til 37,8 øre. Midlerne anvendes til TR-uddannelse mv.

Politisk dialog om udvikling af aftalesystemet

Der er enighed om, at der i overenskomstperioden er en politisk dialog mellem organisationerne og Danske Regioner om betydningen af udviklingen i hospitalsvæsenet mv. i forhold til aftalesystemet. Formålet er at se på, om aftalesystemet kan udvikles, så det yderligere understøtter den generelle udvikling på hospitalsområdet og parternes fælles interesse i at udvikle og fremtidssikre den danske model.

Dialogen er politisk forankret mellem organisationerne og Danske Regioner.

Øvrigt

Der er desuden aftalt følgende:

- Ændring af Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger svarende til § 5a i Lov om ligeløn til mænd og kvinder
- Undersøge på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter effektivt kan samarbejde gennem øget digitalisering, hvor det er relevant.
- Tilpasning af overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser til Lov om Offentlig Digital Post.
- Afklaring i perioden om muligheder for at aftale en omlægning til et nyt grundbeløbsniveau.
- Sammenskrivning i perioden af henholdsvis Sundhedskartellets og KTO's generelle aftaler med RLTN.

3. Økonomisk oversigt over forlig med RLTN

	2015	2016	2017	I alt
Generelle lønstigninger	1,31%	1,50%	2,00%	4,81%
Reguleringsordning og privatlønsvern	0,24%	-	0,34%	0,58%
Andet	0,03%	0,02%	0,00%	0,05%
I alt	1,58%	1,52%	2,34%	5,44%

Hertil kommer 0,40 % til generel anvendelse ved organisationsforhandlingerne (1. april 2016).