



Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djoef.dk

Teknisk gennemgang

OK18

Regioner

Tænk længere



Regioner

Indhold

Indledning	6
Rammen	6
Generelle lønstigninger	7
Reguleringsordning	7
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	8
Retten til betalt spisepause er sikret	9
Forhøjelse af basislønnen på trin 1 og 2	9
Rådighedstillægget	9
Frit valg mellem pension og løn	10
Mulighed for individuel lønforhandling	10
Plustid	10
Videreførsel af fælles indsats om psykisk arbejdsmiljø	10
Seniorpolitisk projekt	11
Ny ferieaftale	11
Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager	11
Omsorgsdage til plejeforældre	11
Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling	12
Sorgorlov	12
Orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn	12
Nyt grundbeløb	12
Forhøjelse af AKUT-bidraget	12

Indledning

Den 28. april 2018 er der indgået forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og den 2. maj mellem Akademikerne og RLTN, som omfatter djøferne på det regionale område.

Forligene er indgået efter forhandlinger i Forligsinstitutionen. Det er aftalt, at stillingtagen til resultatet skal ske på sædvanlig vis og i overensstemmelse med den enkelte organisations vedtægter og ikke efter forligsmandslovens regler.

Overenskomsten er 3-årig og gælder for perioden 1. april 2018–31. marts 2021.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2017), medmindre andet fremgår.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på 3395 9700 hver dag kl. 9-16 eller på djoef@djoef.dk

Rammen

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 8,1 % over den 3-årige periode.

Rammen er sammensat således:

Generelle lønstigninger	6,10 %
Pulje til organisationsforhandlinger	0,35 %
Puljer og andre formål	0,34 %
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	0,71 %
Forventet reststigning	0,60 %
I alt	8,10 %

Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,10% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,71%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 6,81% over de næste tre år.

Pulje til organisationsforhandlinger og puljer og andre formål er anvendt ved forhandlingerne til andre formål end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger i perioden på følgende tidspunkter:

> 1. april 2018	1,10%
> 1. oktober 2018	1,20%
> 1. oktober 2019	1,00%
> 1. januar 2020	1,70%
> 1. april 2020	0,40%
> 1. oktober 2020	0,70%
I alt	6,1%

Ved en generel lønstigning er det alle dine løndele, der stiger. Det vil sige, at basisløn, rådighedstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Økonomi- og Indenrigsministeriet forventer, at priserne i hele perioden stiger med 4,9%. Da de generelle lønstigninger ligger over dette niveau, forventes en stigning i din realløn.

Reguleringsordning

Der er aftalt at vende tilbage til den reguleringsordning, som var gældende før OK15. Det er en ordning, der sikrer en vis parallelitet mellem

lønudviklingen i regionerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i regionerne og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i regionerne eller på det private område.

Det betyder samtidig, at privatlønsværet er afskaffet, og at reguleringsordningen ikke er suspenderet i overenskomstperioden, som var tilfældet ved OK15.

Reguleringsordningen udmønter pr. 1. oktober 2018, 1. oktober 2019 og 1. oktober 2020.

Reguleringsordningen forventes at udmønte -0,08% pr. 1. oktober 2018, 0,42% pr. 1. oktober 2019, 0,37% pr. 1. oktober 2020.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2018	1,10%		1,10%
1. oktober 2018	1,20%	-0,08% *	1,12%
1. oktober 2019	1,00%	0,42% *	1,42%
1. januar 2020	1,70%		1,70%
1. april 2020	0,40%		0,40%
1. oktober 2020	0,70%	0,37% *	1,07%
I alt	6,10%	0,71%	6,81%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 14-15.

Retten til betalt spisepause er sikret

Det skrives ind i overenskomsten, at 'der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som medregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen.'

Parterne er enige om, at ret til betalt spisepause forudsætter, at den ansatte står til rådighed i pausen. Parterne er også enige om, at den ikke bortfalder, selvom arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed for arbejdsgiveren i pausen. Der er enighed om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægningen.

Forhøjelse af basislønnen på trin 1 og 2

For at understøtte fremtidens arbejdsmarked og beskæftigelsen af bachelorer bliver

- > basisløntrin 1 forhøjes årligt med 5.914 kr., og
- > basisløntrin 2 forhøjet årligt med 11.559 kr.

Forhøjelsen sker med virkning fra 1. april 2019

Rådighedstillægget

I forbindelse med forliget mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionerne blev det aftalt, at rådighedstillægget ikke skulle reguleres med de generelle lønstigninger i overenskomstperioden som en del af betalingen for sikring af den betalte spisepause. Ved de efterfølgende forhandlinger mellem Akademikerne og Regionerne blev parterne alligevel enige om, at den aftalte fastfrysning ophæves.

Så resultatet er blevet, at rådighedstillægget reguleres som alle andre løndelevende med de generelle lønstigninger i perioden.

Frit valg mellem pension og løn

Det bliver præciseret i overenskomstens bestemmelse om mulighed for at vælge, at pensionsbidrag over 16,4% kan udbetales som løn, at det er den ansatte, der skal rette henvendelse til ledelsen, hvis man ønsker at vælge udbetaling som løn. Den ansatte kan vælge, at det er hele eller dele af pensionsbidraget over 16,4%, der skal udbetales som løn. Fritvalgsdelen af pensionsbidraget er aktuelt 2,06%.

Mulighed for individuel lønforhandling

Den hidtidige forsøgsordning om mulighed for lokalt at aftale individuelle lønforhandlinger gøres permanent.

Det er fortsat et krav, at der lokalt er indgået en aftale mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen om individuel lønforhandling på arbejdspladsen.

Plustid

Den hidtidige forsøgsordning om, at der mellem den ansatte og ledelsen kan indgås aftale om plustid – det vil sige en individuel ugentlig arbejdstid op til 42 timer ugentligt – gøres permanent.

Videreførsel af fælles indsats om psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at videreføre og styrke den fælles indsats om psykisk arbejdsmiljø.

Der etableres et arbejdsmiljøforum, og der gennemføres et forskningsbaseret fundament for arbejdsmiljøindsatsen. Endelig videreføres muligheden for, at regionerne kan rekvirere ekspertrådgivning og inspiration om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes i tæt relation til løsning af kerneopgaven.

Seniorpolitisk projekt

Parterne har som en fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet og understøtte et langt og godt arbejdsliv hos de ansatte. Parterne er derfor enige om at afdække seniorpolitiske behov og analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag mv.

Ny ferieaftale

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i regioner, der træder i kraft den 1. september 2020. Dermed bliver ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på denne dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidigshedsferie. Det betyder, at ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyanførte ansatte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

Parterne er desuden enige om at indføre en ny mulighed for, at arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie).

Den nye ferieaftale med samtidigshedsferie gælder 1.- 5. ferieuge. 6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale. I denne aftale reguleres også den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv., som ligger ud over ferielovens niveau.

Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager

Omsorgsdage til plejeforældre

Retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Det er en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet

tidsbegrænset, er det endvidere en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn for ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold. Det er nu ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles.

Sorgorlov

Retten til sorgorlov udvides til også at omfatte faren/medmoren. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, får hver af forældrene således ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn

Plejeforældre, der akut tager et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, har ret til orlov uden løn i op til 1 år.

Alle forbedringer i aftalen om fravær af familiemæssige årsager har virkning fra 1. april 2019.

Nyt grundbeløb

Det er aftalt at overgå til nyt grundbeløbsniveau. Alle lønninger mv., der er aftalt i det nuværende grundbeløb i niveau 31. marts 2000 omlægges til grundbeløb i niveau 31. marts 2018. Omlægning har virkning fra 1. oktober 2018.

Forhøjelse af AKUT-bidraget

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det bety-

der, at AKUT-bidraget forhøjes pr. 1. april 2018 fra 37,8 øre til 38,6 øre, pr. 1. april 2019 til 40,1 øre og pr. 1. april 2020 til 40,6 øre.

Forbedring af basisløn for ansatte i regioner. OK18

Basistrin	1.10.17-niv	April 2018. Generel regu- lering (1,10%) 1.4.18-niv.	Okt. 2018. Generel regulering (1,20%) ¹ 1.10.18-niv.	Oktober 2019. Generel regulering (1,00%) ¹ 1.10.19-niv.
Trin 4	316.113	319.591	323.384	326.545
Trin 5	336.675	340.379	344.419	347.786
Trin 6	353.686	357.577	361.821	365.358
Trin 8	386.379	390.629	395.266	399.130
Special- konsulenter	485.087	490.423	496.245	501.095
Chef- konsulenter	521.378	527.113	533.370	538.584

1) Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere

Jan. 2020. Generel regulering (1,70%) 1.1.20-niv.	April 2020. Generel regulering (0,40%) 1.4.20-niv.	Okt. 2020. Generel regulering (0,70%) ¹ 1.10.20-niv.	Samlet stigning i basisløn i ok-perioden
331.919	333.183	335.396	19.283
353.509	354.856	357.213	20.537
371.371	372.786	375.261	21.575
405.698	407.244	409.948	23.569
509.342	511.282	514.678	29.590
547.447	549.533	553.182	31.804

Samlet stigning i basisløn i overenskomstperioden i form af generelle lønreguleringer. Ekskl. evt. udmøntning fra reg.ordning i oktober 2018, 2019 og 2020

