

OK-24 forliget på det regionale område

Regionernes Lønnings- og Takstnævn er den 20. februar 2024 blevet enige med Forhandlingsfællesskabet om et toårigt regionalt overenskomstforlig. Nedenfor skitseres det overordnede indhold i forliget.

Den økonomiske ramme og generelle lønstigninger

Den samlede økonomiske ramme er på 8,8% af den regionale lønsum, jf. nedenstående tabel. Derudover er der med denne aftale enighed om rammerne for udmøntningen af midler til lokal løndannelse fra trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår. Her er i alt tale om 540 mio. kr. for perioden. De resterende trepartsmidler udmøntes ved organisationsforhandlingerne.

Stigning i pct.	1.4.24	1.10.24	1.4.25	1.10.25	1.11.25	I alt
Generelle lønstigninger mv.	4,00			0,25	0,20	4,45
Reguleringsordning, skønnet		1,76		0,32		2,08
Projekt for lavestlønnede			0,02			0,02
Barsel	0,03					0,03
Pension til pensionister	0,02					0,02
Organisationsforhandlingerne			2,00			2,00
I alt	4,05	1,76	2,02	0,57	0,20	8,60
I alt, i forhandlingsåret	5,81		2,79			8,60
Reststigning	0,00			0,20		0,20
Ramme og reststigning	5,81		2,99			8,80

Sammen med reguleringsordningen udgør de generelle lønstigninger ved OK-24 forliget 6,53%.

Det er aftalt, at hvis der ved udgangen af OK24-perioden konstateres ubalance mellem den regionale og private lønudvikling – positiv såvel som negativ – vil parterne drøfte håndteringen.

Udviklingen af de regionale arbejdspladser

Under overskriften "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" har parterne taget vigtige skridt og et stort fælles ansvar for at imødegå arbejdskraftsudfordringen og samtidig sikre attraktive arbejdspladser. Vi ønsker, at der ude på alle vores arbejdspladser sættes mål og aftales indsatser for udviklingen inden for:

1. Arbejdstilrettelæggelse
2. Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
3. Fælles om fuld tid
4. Arbejds miljø og sygefravær
5. Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Med aftalen sætter vi en vigtig dagsorden i vores partssamarbejde både lokalt og centralt.

Barsel

Der er aftalt en række tiltag på barselsområdet. Vi har med overenskomsten indført en udvidet lønret med yderligere 3 uger til fædre, ligesom aftalen indeholder forbedringer ift. ferie- og pensionsoptjening under barsel.

Lavtløn

Parterne er enige om at afsætte 15,1 mio. kr. til de lavestlønnede i regionerne.

Arbejds miljø

Parterne er enige om at fortsætte samarbejdet om at sikre et godt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. Parterne vil i regi af *Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser* drøfte og iværksætte strategiske tiltag på arbejdsmiljøområdet. Derudover vil der fortsat være mulighed for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter for at deltage i uddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

Natarbejde kan være forbundet med visse helbredsrisici for medarbejderne. Derfor er parterne enige om, at brugen af helbredsundersøgelser skal fremmes. Derudover er parterne enige om, at gravide medarbejdere maksimalt bør arbejde 1 nattevagt om ugen.

Opsparing af frihed

Parterne er enige om en ny aftale om opsparing af frihed. Aftalen giver medarbejderne mulighed for at opspare afspadsering og særlige feriedage til senere afvikling. Opsparingen kan udgøre op til 15 dage i alt, og aftalen træder i kraft 1. april 2025.

På det private arbejdsmarked udgør fritvalgsordninger en større del af løndannelsen. Det er aftalt i den kommende overenskomstperiode at analysere fritvalgsmodeller tilpasset de regionale forhold.

Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Midlerne fra trepartsaftalen skal implementeres ved OK-24. Det gælder bl.a. midler til vagttillæg, anciennitetstillæg for jordemødre, SOSU'er og sygeplejersker og løn til Social- og Sundhedsassistenter og pædagogisk personale. Disse aftales med de enkelte organisationer. Forliget med Forhandlingsfællesskabet sætter rammerne for den del, der udgør lokallønsmidler til akutområdet, medicinsk område, psykiatri og yderområder.