

OK24

Forlig mellem Akademikerne og RLTN

36.000 **akademikere** i regionerne får et stort løft i reallønnen

Forliget giver generelle lønstigninger på godt 6,5 % i 2024 og 2025, ca. 2 pct.-point højere pension, som kan udbetales som løn efter eget valg, forbedrede barselsvilkår og bedre rammer for at tilrettelægge fritid. Derudover er aftalt et nyt element i form af en opsparingskonto, hvor man kan vælge mellem pension, løn og opsparing til perioder med videreuddannelse m.v.

Samlet set sikrer forliget forventeligt en reallønsforbedring på 3,7 pct. over to år.

Økonomi og løn

Forbedring af reallønnen

- Samlet økonomisk ramme på 8,80 %.
- Generelle lønstigninger på 6,53 %, heraf 5,76 % i 2024.
- Pensionsindbetalingerne hæves med 1,99 %-point i 2025.
- Den forventede reallønsstigning er 3,70 %.

Reguleringsordningen

- Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen.
- Reguleringsordningen baseres pr. 1. oktober 2025 på et mere retvisende indeks, nemlig Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. Dette vil forventeligt sikre, at de regionale lønninger i højere grad vil vokse i samme takt som de private lønninger.

Økonomisk oversigt

	2024	2025	I alt
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen	5,76 %	0,77 %	6,53 %
Øvrige forbedringer		2,07 %	2,07 %
Forbedringer i alt	5,81 %	2,79 %	8,60 %

Hertil kommer en forventet reststigning på 0,2 % i OK-perioden og dermed en samlet økonomisk ramme på 8,8 %.

Ekstraordinær forhandling

- For at understøtte balancen mellem den regionale og private lønudvikling er parterne enige om at optage forhandlinger i september 2025.
- Forhandlingen er med henblik på i indeværende overenskomstperiode at håndtere en eventuel ubalance mellem den regionale og den private lønudvikling.

Forhøjelse af pensionsbidrag og øget fritvalg

- Det er aftalt, at pensionsbidraget forhøjes med 1,99 procentpoint med virkning pr. 1. april 2025.
- Forhøjelsen omfatter ansatte efter overenskomsten for akademikere i regionerne mv. og overenskomsterne for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre.
- Pensionsforhøjelsen er aftalt i kombination med frit valg. For den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan den enkelte ansatte vælge mellem indbetaling til pension, udbetaling som løn eller indbetaling på en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

Særlig indsats for børne- og ungepsykiatrien

- Børne- og ungdomspsykiatrien er udfordret af både en presset rekrutteringssituation og stigende behov for ydelser. Dette afspejles også i de initiativer, der er taget for at styrke sektoren, senest den politiske aftale ”En bedre psykiatri – hurtigere behandling til børn og unge, bedre akut hjælp og større tryghed for medarbejderne”.
- For at understøtte målsætningen om et løft af børne- og ungdomspsykiatrien har parterne ved OK24 aftalt, at der med virkning fra 1. april 2025 ydes et særligt pensionsgivende tillæg på 9.000 kr. årligt i grundbeløb (niveau 31. marts 2018) til psykologer, afdelings- og overlæger samt ergo- og fysioterapeuter ved børne- og ungdomspsykiatrien.

Cheftale for ikke-administrative chefer

- Ikke-administrative akademiske chefer omfattes af ny cheftale. Hermed sikres de samme løn- og vilkår som øvrige chefer.
- Aftalen omfatter akademiske chefer, der ansættes i stillinger, hvor deres konkrete akademiske uddannelse er en forudsætning for bestridelsen af stillingen. Det er fx være chefstillinger besat af psykologer, farmaceuter, biologer, fysikere, ingeniører, cand.scient.'er og andre, som ellers ville være omfattet af akademikeroverenskomsten.
- Nyansatte sygehus-/hospitalsapotekere omfattes af aftalen pr. 1 april 2025, og det pensionsgivende tillæg er forhøjet for at udligne pensionsdifferencen efter den tidligere aftale.

Fleksibilitet

Arbejdstid, opsparingskonto og barsel

Aftale om opsparing af frihed - fleksibilitet

- Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.
- Opsparingen kan bestå af timer fra 6. ferieuge. Desuden kan grupper med ret til overarbejdsbetaling konvertere dette til tid, der kan opspares. Der kan maksimalt opspares frihed svarende til 15 dage.
- Parterne vil frem mod OK26 drøfte erfaringer med anvendelsen af aftalen, og om der er andre elementer, der kan afvikles som afspadsering, som kan omfattes af aftalen.

Opsparing af penge på opsparingskonto i pensionskassen

- Den enkelte kan vælge at spare hele eller dele af den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct. op på en særlig opsparingskonto i tilknytning til pensionsordningen.
- Pengene indbetales til kontoen af arbejdsgiver efter skattetræk.
- Der kan ske udbetaling fra opsparingskontoen før opnåelse af pensionsudbetalingsalderen. Udbetalingerne er skattefrie. Pengene kan bruges til at finansiere orlov eller pauser i arbejdslivet – eller til andre formål.
- Der er ikke knyttet (nye) frihedsrettigheder til kontoen. Frihed - pause - kræver derfor aftale med arbejdsgiveren. Ellers kan pengene anvendes i forbindelse med jobskifte eller selvbetalt orlov.
- Frihed - i form af orlov uden løn - kræver aftale med arbejdsgiveren
- Pengene kan bruges til at finansiere pauser eller sporskifte i arbejdslivet - eller til andre formål efter den enkeltes eget valg

A group of people are working in a modern office environment. They are seated at desks with laptops, some are looking at their screens, and others are talking. The scene is overlaid with a semi-transparent red filter. A large white title is centered over the image.

Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljø og barsel

Tillidsrepræsentanter og Den Danske Model

- Parterne er enige om, at det er vigtigt at TR har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen og at medarbejderne har en lokal repræsentant. Derfor fremhæves det, at det kan aftales, at der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, samt at der er pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale, såfremt en eller flere af de (lokale) repræsentanter anmoder herom.
- Parterne har hertil aftalt, at hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale TR-struktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler.
- Parterne samler i OK-perioden viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt med mere end én TR pr. overenskomstgruppe pr. institution.
- TR gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden.
- Parterne er enige om at etablere en udviklingsfond pr. 1. januar 2026 for at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel.

Fravær af familiemæssige årsager

- Lønretten til far/medmor under forældreorlov udvides med 3 uger, således at faren/medmoren fremover har 10 ugers øremærket orlov med løn. Der er dermed sikret ligestilling af den øremærkede orlov mellem mor og far/medmor.
- Lønretten til flerlingeforældre (to eller flere børn ved samme fødsel) forbedres med yderligere 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.
- Lønretten til soloforældre (kun én forælder/adoptant på tidspunktet for fødslen/modtagelsen) forøges med 10 uger.
- Derudover er det sikret, at der fortsat sker ferieoptjening under forlængelse af orlov.

Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

- Parterne er enige om at tage et aktivt og direkte ansvar for at imødegå arbejdskraftudfordringen og samtidig sikre attraktive regionale arbejdspladser.
- Parterne har derfor aftalt initiativet ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” med centrale og lokale indsatser.
- Der er aftalt fem indsatsområder:
 - Arbejdstilrettelæggelse
 - Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
 - Fælles om fuldtid
 - Arbejds miljø og sygefravær
 - Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Arbejdsmiljø - natarbejde

- Natarbejde skal indgå i arbejdsmiljøorganisationens årlige drøftelse.
- Parterne konstaterer, at det generelt anbefales, at arbejdet tilrettelægges med så få natskift som muligt med højst tre nattevagter i træk.
- Arbejdsgiver skal senest 14 dage efter kendskab til gravid medarbejder sørge for, at den gravide ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Øvrige OK24 resultater

Overenskomstdækning af pensionister

- Personer, som genoptager beskæftigelse efter at være fratrukket og overgået til pension, bliver omfattet af overenskomsternes dækningsområde og får fulde overenskomstmæssige vilkår, herunder ret til pensionsbidrag af lønnen.
- Pensionister, der ansættes den 1. maj 2024 eller senere, omfattes af de nye bestemmelser fra ansættelsens start. Allerede ansatte pensionister omfattes af de nye bestemmelser senest den 1. oktober 2024.

Erhvervskandidater

Der er i 2023 indgået en politisk aftale om reform af universitetsuddannelserne i Danmark. Reformen indeholder bl.a. en kandidatuddannelse på 75 ETCS-point, en erhvervskandidatuddannelse og en erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb. Udmøntningen af den politiske aftale afventer kandidatudvalgets afrapportering og efterfølgende relevant lovgivning.

På det statslige område er der ved OK24 indgået en aftale vedrørende ansatte med disse kandidatuddannelser.

Akademikerne og RLTN er enige om, at der optages drøftelser, når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på det statslige område for disse grupper. Dette med henblik på at overføre principperne fra den statslige aftale.

Øvrige elementer

- Tryghedspuljen videreføres.
- Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres som følge af den teknologiske udvikling.
- Fuldtidsindsats videreføres i ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”.
- Politisk dialog hvis der konstateres særlige udfordringer ift. længerevarende ansættelser på timeløn eller med meget få timer.
- På vej til omlægning af områdetillæg – model drøftes i perioden.
- Kompetencefonden videreføres, og muligheden for at søge op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelse videreføres.

