

FOA Fælles krav til RLTN

Løn

1. Højere løn (der henvises også til FOA's ønsker til FF).
2. Særligt fokus på de lavtlønnede grupper.

Lokal løn

3. Løndannelsen på det offentlige område har været genstand for indgående drøftelser mellem arbejdsmarkedets parter på det offentlige område.

Det er overenskomstparternes fælles ansvar at udvikle og forandre løndannelsen. Det er i den forbindelse afgørende for FOA, at vi har en velfungerende løndannelse. En del af løndannelsen er den lokale løndannelse.

Som opfølgning på trepartsforhandlingen om løn og ansættelsesvilkår (december 2023), og udvalgsarbejdet om en mere bæredygtig og fleksibel stiller FOA krav om at ændre regler og rammer omkring den lokale løndannelse samt de eksisterende garantiordninger.

Ændring af regler og rammer om den lokale løndannelse skal overordnet sikre og understøtte velfungerende lokale forhandlinger. Det indebærer blandt andet:

- Sikre bedre processer og rettigheder omkring årlige forhandlinger og nyansættelser. Vigtige hensyn; mere forudsigelige, hurtigere og smidigere processer.
- Øget sikring og gennemsigtighed omkring det økonomiske råderum i de lokale forhandlinger.
- Samling og forenkling af aftaler om lokal løn indenfor FOAs område.
- Rammesætte en mere helhedsorienteret tilgang til lokale forhandlinger, så fremtidens lokale forhandlinger i højere grad tænkes sammen med andre relevante temaer.
- Garantier som modvirker at enkelte grupper sakker agterud.
- Udvikling af lokale forhandlinger, så forhandlinger om lokal løn i højere grad kan samtænkes med lokale og geografiske behov, hvor tværfaglige indsatser er en del af den samlede løsning.

Dækningsområder og forenkling

Fremtidens overenskomster

4. På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F omkring fremtidens overenskomster – sendt 09.10.2025 til RLTN - ønsker FOA at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsterne.

Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem RLTN og FOA fra OK24.

Nye dækningsområder (og præciseringer)

5. Overenskomstdækning af rengørings teknikere (stadigvæk i proces).
6. Præcisering i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælper, så arbejde ved institutioner for Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU), der varetages af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indskrives i overenskomstens dækningsområde.
7. Modernisering af dækningsområdet i overenskomst for husassistenter, herunder præcisering af at apotekermedhjælpere er omfattet af overenskomsten.
8. Pædagogiske assistenter i psykiatrien og somatikken.
9. Portøroverenskomsten tilpasses den nye erhvervsuddannelse til hospitalsportør. Der aftales elevbestemmelser, lønbestemmelser m.m.

Fritvalg

10. Der etableres en fritvalgsordning.

FOA mener, at rammen for en fritvalgsordning på det kommunale og regionale område som udgangspunkt skal være de elementer, hvor der allerede i dag er mulighed for at vælge mellem løn, pension og frihed.

Det betyder, at 6. ferieuge, forhøjet særlig feriegodtgørelse, fritvalgstillæg/pension, seniorbonus/dage og 70-års reglen indgår som byggeklodser i én ordning, hvor der fortsat er plads til forskellige prioriteringer. Elementerne har været teknisk behandlet af en arbejdsgruppe mellem organisationerne og arbejdsgiverne om fritvalg, nedsat ved OK24.

FOA ønsker desuden at fritvalgsordningen udbygges, som på det private arbejdsmarked, til også at omfatte bedre rettigheder fx i forhold til familie- og seniorlivet og øvrige elementer aftalt på det private område fx barns 3. sygedag, omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående mv.

Endelig ønsker FOA en drøftelse af at ændre starttidspunktet for seniorbonus (året efter det fyldte xx år), så det ensrettes med den kommunale aftale (året man fylder xx år).

Uddannelse og kompetenceudvikling

Der skal skabes bedre muligheder for at blive faglært og aftale relevant efter- og videreuddannelse.

Der er et behov for at få mere fart på efter- og videreuddannelse, som understøtter den høje faglige kvalitet. Det er ikke fremmed for parterne at drøfte og aftale veje til kompetenceudvikling og uddannelse, gennem overenskomsterne. Der er behov for at gøre vejen dertil mere enkel og lettere at navigere i, for de lokale parter. Samtidigt skal der tages højde for de lokale arbejdspladsers økonomi og ressourcer.

FOA ønsker:

11. Ensartet uddannelsesprotokollat i FOAs overenskomster, der skal bygge videre på de eksisterende muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling.

12. Lokal adgang til at ufaglærte stillinger slås op mhp. faglært uddannelse.

I samme ombæring drøfter parterne hvordan kompetencefondene kan styrkes så parternes fælles ambitioner kan lykkes bedre

13. Tilskud fra kompetencefonden skal i langt højere grad målrettes til ”på-vej-til-faglært” forløb, som giver merit til relevant EUD.
14. Tilskud fra kompetencefonden til efter- og videreuddannelse skal i langt højere grad målrettes forløb, de centrale parter er enige om.

Elever

15. Bedre løn- og pensionsvilkår for elever (pensionskravet er også rejst i regi af Forhandlingsfællesskabet).
16. De elever, som ikke allerede er omfattet, omfattes af arbejdstidsbestemte ydelser.
17. Voksenelevlønsbestemmelse for ejendomsserviceteknikerelever i Overenskomsten for regions- og skolebetjente.

Timelønnede tilkaldevikar

Det er nødvendigt at se nærmere på regionernes anvendelse af ansatte på timeløn under FOAs overenskomstområder.

18. FOA ønsker et projekt, der kortlægger praksis og ansættelsesforhold i regionernes interne vikarkorps, herunder dialog om metoder og redskaber med henblik på at mindske brugen af timelønnede tilkaldevikarer på tværs af FOAs områder.

En af metoderne bør være afprøvning af en ny ansættelsesform. Som led i projektet indskrives muligheden for anvendelse af faste vikarer, med fleksible arbejdstidsregler, på døgnarbejdstidsaftalerne (11.05.11.1 / 11.05.04.01).

Beklædning og fodtøj

FOA oplever et stigende behov for at fokusere på beklædning og fodtøj i relation til arbejdets udførelse. For at sikre en høj hygiejne og gode arbejdsvilkår stiller FOA krav om at:

19. Der indføres lokal pligt til at indføre, vedligeholde og påse kvalitetsstandarder for udleveret tjenestetøj for at sikre tidssvarende og individuelle krav i forhold til hygiejne, åndbarhed og pasform.
20. Der indføres et lokalt fastsat ”skal”-tillæg for fodtøj til samtlige medarbejdere. Retten til tillæg supplerer reglerne om værnefodtøj i medfør af arbejdsmiljøloven og påvirker ikke arbejdsgivers forpligtelse til at stille værnefodtøj til rådighed i det omfang arbejdsmiljølovens regler finder anvendelse.

Arbejdstid

Alle arbejdstidsaftaler

21. Højere pension af særydelser.

Døgnarbejdstid:

22. Færre forstyrrelser i fritiden

- Højere tillæg for indgreb i fridøgn.
- Tillæg for indgreb i SH-frihed.
- Der ønskes endvidere en drøftelse af supplerende indsatser som sikrer at vagtplanen holder i videst muligt omfang og at medarbejderne forstyrres mindst mulig når de har fri.

23. Mere indflydelse på egen arbejdstid

- Der ønskes en styrkelse af det fælles arbejde med god vagtplanlægning og medarbejdernes indflydelse på egen arbejdstid – arbejdet i "sammen om" indtænkes i drøftelserne.

24. Ny ansættelsesform som fast vikar

- Der ønskes en drøftelse af om indførelse af en ansættelsesform, som faste vikarer kan medvirke til færre løsvikarer og flere fastansatte med et højere timetal i regionerne.

Holddriftsaftalen:

25. Fremrykning af weekendtillæg.

Bedre forhold for ledere

26. FOA ønsker at drøfte, hvordan parterne kan arbejde med følgende udfordringer for ledere.

- Tilgængelighed på alle tider af døgnet.
- Fastholdelse af nye ledere.
- Manglende tid og mulighed for uddannelse og kompetenceudvikling.

Der henvises til øvrige krav til lederne under deres respektive overenskomster.

Sundhedsreformen (RLTN)

27. FOA stiller krav om tryghed og udvikling i forbindelse med sundhedsreformen.

28. FOA ønsker at drøfte udvikling af nye arbejdsområder og opgaver som følge af sundhedsreformen.

29. Udjævning af lønforløb for social- og sundhedspersonale i forhold til niveauet i den kommunale overenskomst.

Der tages et generelt forbehold for fremsættelse af yderligere krav i forbindelse med sundhedsreformen.

Der er også rejst krav i regi af Forhandlingsfællesskabet.

“Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”

30. ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” blev aftalt ved OK24. Der er skabt en ny samarbejdsramme, der både inkluderer det politiske, det administrative og det regionale hoved-med niveau i forhold til initiativer og indsatser.

FOA mener, at ”sammen om” er en spændende ny udviklingsmodel, der allerede nu har sat en række dagsordner for udvikling af de regionale arbejdspladser til trods for den korte overenskomstperiode. Nye initiativer er således fortsat undervejs.

Samarbejdsmodellen kan i fællesskab videreudvikles i de kommende år.

Kravet er også rejst i regi af Forhandlingsfællesskabet

FOA Fælles Krav for udvalgte grupper

31. Betalt spisepause for dem, som ikke har det.
32. Ny stillingskategori i Overenskomst for social- og sundhedspersonale (32.03.01) mhp. på at synliggøre udviklingsmuligheder og karriereveje, herunder fastholde dygtige medarbejdere i faget.
33. Ambulanceledere flyttes til overenskomst for ledende service- og plejepersonale.

Deltid

RLTN og Forhandlingsfællesskabet har konstateret, at EU-domstolen den 29. juli 2024 i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 har afsagt dom omhandlende spørgsmålet om betaling af overarbejdstillæg til deltidsansatte. Dommen er dermed afsagt efter indgåelse af det generelle forlig med Forhandlingsfællesskabet hhv. Akademikerne den 17. februar og 28. februar 2024 og de efterfølgende organisationsforlig ved OK24. Parterne har således ikke i forbindelse med indgåelse af forlig og efterfølgende implementering i overenskomsterne forholdt sig til dommen. Underskrift af overenskomster og aftaler sker derfor med det forbehold, at parterne efterfølgende kan gøre deres synspunkter i relation til dommen gældende.

Efterfølgende har parterne indgået procesaftale om faglig voldgift om deltidsansattes honorering for merarbejde. Den faglige voldgift afvikles i december 2025, og der forventes at foreligge en afgørelse i januar 2026.

På den baggrund tages et generelt forbehold for at rejse krav til overenskomsternes honoreringsbestemmelser med henblik på at fjerne en eventuel uoverensstemmelse med de EU retlige regler.