

Sundhedskartellets forlig

Overenskomstforhandlingerne 2011
- det regionale område



Sundhedskartellet

Løn til hele livet



Sundhedskartellet

Det samlede resultat

- Generelle lønstigninger på 2,65 pct. (inkl. skøn for reguleringsordningen)
- Derudover er der afsat 0,34 pct. til øvrige lønforbedringer
- ATP, seniorordning mv. 0,09 pct.
- **Rammen i alt 3,08 pct.**

- Lønmidlerne bliver fordelt således:
 - I 2011 forbliver lønnen den samme (og dermed er gælden fra reguleringsordningen betalt)
 - 1. januar 2012 stiger lønnen med 2,14 pct.
 - 1. oktober 2012 stiger lønnen med 0,85 pct.



Forbedring af pension

- Videreførelse af ATP-projekt, hvor det langsigtede mål er at få alle Sundhedskartellets grupper på højeste sats:
 - Forhøjelse af D-satsen fra 1.728 kr. til 2.073,60 kr. pr. år fra den 1. januar 2012
 - Forhøjelse af E-satsen fra 2.462 kr. til 2.851,20 kr. pr. år fra den 1. januar 2012
- Mulighed for ekstra egenbetaling til pension
 - Arbejdsgiver kan fastlægge nærmere retningslinjer for, hvornår besked skal give m.m.



Lokal løn

- Ingen større ændringer i den lokale løndannelse
- Men der afsættes ikke centrale midler til lokale forhandlinger (forlodsfinansiering)
- I stedet skal arbejdspladserne se på det lokale råderum og der finde midler til lokale lønforhandlinger. Der er ikke aftalt et loft for midler til lokal løn
- Udmøntningsgarantien fortsætter, men aktiveres først, hvis der igen afsættes centrale midler
- Øget synlighed på tilbageløbsmidler via forbedret statistikmateriale til forhandlingerne



Atypiske stillinger

- Der indføres en ny bestemmelse i overenskomsten vedr. atypiske stillinger
- Atypiske stillinger adskiller sig væsentligt fra en almindelig basisstilling, herunder en sædvanlig specialiststilling eller lign.
- **Eksempler på stillinger, der kan være atypiske:**
 - Konsulentstillinger
 - Uddannelses- og udviklingsstillinger
 - Kvalitetssikringsstillinger
 - Forskningsstillinger
 - Stillinger der dækker bredt i regionen
 - Stillinger med et særligt tværgående ansvarsområde
 - Stillinger, hvortil der efterspørges særlige kompetencer i form af formel videreuddannelse, forskningskvalifikationer, typisk ph.d., eller stillinger der kræver anden form for specialistkompetence

Atypiske stillinger – fortsat

- Grundlaget for en atypisk stilling aftales lokalt
 - Enighed om, at stillingen er atypisk
 - Lønindplacering – en samlet årlig pensionsgivende løn, hvis størrelse tager hensyn til de særlige forhold i stillingen
 - Hvorvidt stillingen er omfattet af arbejdstidsaftalen, eller om ansættelse sker efter reglerne om ansættelse uden højeste tjenestetid



Fokus på særlige grupper

- Sundhedskartellet og/eller organisationerne kan sammen med Danske Regioner i overenskomstperioden afdække sammenhænge mellem funktioner, kompetencer og lønmæssige udfordringer for særlige grupper af medarbejdere



Det gode arbejdsliv



Sundhedskartellet

Arbejdstid: Ændring af særlige fridage

- 1. maj
 - Personalet har i videst muligt omfang ret til frihed uden at normaltjenesten omlægges fra dagtjenestens begyndelse til kl. 24.
 - Medarbejdere på arbejde honoreres med søndagsbetaling
 - Der gives ikke erstatningsfrihed
- Grundlovsdag
 - Almindelig arbejdsdag
- Ændringerne gælder først fra 2012



Andre arbejdstidselementer

- Varslingsbetaling for inddragelse af fridøgn forhøjes:
 - Før 31. marts 2012: 469,39 kr.
 - Fra 1. april 2012: 485,29 kr.
- Projekt i overenskomstperioden om fremtidens arbejdskraftproblemer. Skal se på forskellige problemstillinger vedr. deltidsarbejde, herunder:
 - I hvilket omfang det er medarbejderne selv eller regionerne, der ønsker ansatte på deltid
 - Hvor meget muligheden for indflydelse på arbejdstilrettelæggelse betyder for valg af deltid/fuldtid



Seniorordningen fastholdes

- Medarbejdere får en bonus fra det år, de fylder 60 år
- Bonussen kan konverteres til:
 - Seniordage
 - Ekstra pension
 - Kompetenceudvikling

	Bonus, pct. af sædvanlig løn	Seniordage	Pension, pct. af sædvanlig løn	Kompetenceudvikling, pct. af sædvanlig løn
60 år	0,8 pct.	2 dage	0,8 pct.	0,8 pct.
61 år	1,2 pct.	3 dage	1,2 pct.	1,2 pct.
62 år +	1,6 pct.	4 dage	1,6 pct.	1,6 pct.



Seniorordningen fastholdes - fortsat

- Bonussen udbetales i januar året efter, at den er optjent
- **NYT:** Medarbejdere, der ønsker seniorordningen udmøntet som andet end bonus, skal på eget initiativ give arbejdsgiver besked herom inden 1. oktober året før. Der skal gives ny besked hvert år
- **Øvrige seniorinitiativer**
 - Det præciseres i rammeaftalen, at seniorstillinger også er for ledere
 - Pensionen forbedres for tjenestemænd i forbindelse med fratrædelsesordninger



Tillidsvalgte

- Forbedrede vilkår for **tillidsrepræsentanter**
 - Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling og faglige ajourføring skal sikres
 - Dette sikres dels ved interne og eksterne kurser samt sammensætningen af opgaverne
- Forbedring af vilkår for **arbejds miljørepræsentanter**
 - Der skal i den enkelte region indgås forhåndsftale om honorering af arbejds miljørepræsentanterne



Øget fokus på arbejdsmiljøet

- Arbejdsmiljøet skal integreres i drøftelser om:
 - Strategi
 - Værdigrundlag
 - Planlægning, opgaveløsning og kvalitet
- Organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal aftales lokalt
- Den nye arbejdsmiljølov implementeres i MED-rammeaftalen



Faglig og professionsrettet udvikling



Sundhedskartellet

Udviklings- og forskningspulje

- Sundhedskartellet og Danske Regioner er enige om, at høj professionel standard og stærk sundhedsprofessionel faglighed er nødvendig for høj kvalitet og patientsikkerhed
- For at understøtte den faglige og professionsrettede udvikling oprettes en central udviklings- og forskningspulje, der bl.a. kan anvendes til:
 - Udvikling og forskning (herunder løn og eventuelle stillinger)
 - Projekter om overførsel af viden mellem institutioner
 - Samarbejde med uddannelses-/forskningsinstitutioner
 - Udvikling af ny praksis og dokumentation



Ligestilling



Sundhedskartellet

Ligestilling sættes i fokus

- Ligestillingen på de regionale arbejdspladser sættes i fokus
- Sundhedskartellet og Danske Regioner skal i overenskomstperioden drøfte, hvilke initiativer der kan iværksættes for at bløde op på kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked
- Elementer, der kan indgå i drøftelserne:
 - Mænds og kvinders valg af job og fag
 - Arbejdspladskulturer og samfundsstrukturer
 - Rammevilkår for ansættelse
 - Kønsdelingen i familien og på arbejdsmarkedet
 - Mere ligelig ledelsesrekruttering, herunder synlige karriereveje og fokus på evt. barrierer



Øvrige forbedringer



Sundhedskartellet

Udvidelse af dækningsområde

- Tandplejere
 - Ledende tandplejere omfattes af lederoverenskomsten
 - Mindstegrundløn på L3 og pension på 13,83 pct.
- Psykomotoriske terapeuter
 - Ledende psykomotoriske terapeuter omfattes af lederoverenskomsten
- Ernæringsteknologer
 - Der indledes forhandlinger om indplacering af ernæringsteknologer i overenskomsten. Dette sker i løbet af overenskomstperioden



Øvrige forbedringer

Revision af MED-aftalen

- Mere smidige rammer for MED-udvalgene, som sikrer fokus på lokale behov:
 - Færre obligatoriske opgaver for hoved-MED
 - Lokal drøftelse om øvrige opgaver og indsatsområder

Ændring af tjenestemandspensionen

- Velfærdsforliget fra 2006 betyder, at efterløns- og folkepensionsalderen stiger fra 2019
- Som udløber heraf ændres tjenestemandspensionen pr. 1. januar 2019
 - Forhøjelse af førtidspensionsfradrag
 - Udbetaling af engangsbeløb ved arbejde efter 37 års pensionsalder

Hvornår forhandles igen?

- Overenskomstens længde er aftalt til 2 år
- Det betyder, at den gælder fra 1. april 2011 til 31. marts 2013