

Sundhedskartellets forlig

Overenskomstforhandlingerne 2011
- det kommunale område



Sundhedskartellet

Løn til hele livet



Sundhedskartellet

Det samlede resultat

- Generelle lønstigninger på 2,65 pct. (inkl. skøn for reguleringsordningen)
- Derudover er der afsat 0,29 pct. til øvrige lønforbedringer
 - Heraf 0,28 pct. til en særlig frit valgspulje, hvor den enkelte medarbejder selv kan vælge mellem løn og pension
- ATP, seniorordning mv. 0,09 pct.
- **Rammen i alt 3,03 pct.**

- Lønmidlerne bliver fordelt således:
 - I 2011 forbliver lønnen den samme (og dermed er gælden fra reguleringsordningen betalt)
 - 1. januar 2012 stiger lønnen med 2,09 pct.
 - 1. oktober 2012 stiger lønnen med 0,84 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 gives m.m.



Lokal løn

- Ingen større ændringer i den lokale løndannelse
- Men der afsættes ikke overenskomstmidler 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.
- Udgangspunktet er uændret en årlig lokallønsforhandling
- 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 i kommunerne.
- **Eksempler på stillinger, der kan være atypiske:**
 - Specielle uddannelses- og udviklingsstillinger
 - Kvalitetssikringsstillinger
 - Forskningsstillinger
 - Stillinger der dækker bredt og tværgående i kommunen
 - Stillinger med særligt ansvarsområde



Atypiske stillinger - fortsat

- Hvorvidt en stilling er atypisk aftales lokalt.
- Grundlønsindplacering er 359.131 kr. (1. januar 2006-niveau) med mulighed for lokalt aftalte tillæg
- Pensionssatsen følger den pågældende faggruppe i basisoverenskomsten
- Stillingerne er ikke omfattet af arbejdstidsaftalen



Det gode arbejdsliv



Sundhedskartellet

Fokus på arbejdstid

To fælles projekter med FOA og socialpædagogerne

- **Samme arbejdsplads /samme arbejdstidsregler**
 - Skal bl.a. udarbejde forslag til muligheder for at øge medarbejdernes indflydelse på egen arbejdstid
 - Et led i arbejdet med et serviceeftersyn af overenskomster og aftaler
- **Fremtidens behov for arbejdskraft**
 - Sætter fokus på den fremtidige arbejdskraftudfordring
 - Skal udfordre vanetænkning omkring opgavevaretagelse og arbejdsmetoder,
 - samt afdække de gode eksempler på arbejdstilrettelæggelse, herunder medarbejdernes indflydelse på tilrettelæggelse



Seniorordningen fastholdes

- Medarbejdere får ret til seniordage fra det år, de fylder 60 år.
- Seniordagene kan konverteres:
 - Bonus
 - Ekstra pension
 - Eller en kombination af de forskellige dele

	Seniordage	Pension, pct. af pensionsgivende løn	Pension, pct. af pensionsgivende løn
60 år	2 dage	0,94 pct.	0,94 pct.
61 år	3 dage	1,41 pct.	1,41 pct.
62 år +	4 dage	1,88 pct.	1,88 pct.

Seniorordningen fastholdes - fortsat

- **NYT:** Beregningsgrundlaget for bonus og pension ændres fra sædvanlig løn til 0,47 pct. af pensionsgivende løn
- **NYT:** Hvis en medarbejder ønsker seniorordningen udmøntet som andet end seniordage, skal man på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom inden 1. oktober året før. Der skal gives ny besked, hvis man senere ønsker at ændre sit valg
- **Øvrige seniorinitiativer**
 - Det præciseres i rammeaftalen, at seniorstillinger også er for ledere
 - Pensionen forbedres for tjenestemænd i forbindelse med fratrædelsesordninger



Faglig og professionsrettet udvikling



Sundhedskartellet

Fokus på kliniske retningslinjer

- At skabe bedst mulig sundhed for pengene forudsætter, at man kender effekten af den indsats, der igangsættes. Det kræver solid faglig viden og kompetencer støttet af kliniske retningslinjer, som sikrer, at den enkelte borger får det rette tilbud
- På den baggrund gennemfører KL og Sundhedskartellet et projekt, der bl.a. skal:
 - Afdække behovet for kliniske retningslinjer for sundhedsindsatsen i kommunerne
 - Beskrive hvordan man får retningslinjerne til at virke i praksis



Ligestilling



Sundhedskartellet

Ligestilling sættes i fokus

- Ligestillingen på de kommunale arbejdspladser sættes i fokus
- Sammen med KL vil Sundhedskartellet gennemføre en undersøgelse af, hvorfor arbejdsmarkedet er så kønsopdelt, og hvad der kan gøres for at mindske den skarpe kønsdeling
- Undersøgelsen er en opfølgning på Lønkommissionen
- Der vil i undersøgelsen være særligt fokus på kønsarbejdsdelingen inden for fagene på Sundhedskartellets område. Det vil sige en undersøgelse af, hvorfor mænd og kvinder med samme uddannelse og i samme jobtype ender med at arbejde med noget forskelligt



Øvrige forbedringer



Sundhedskartellet

Udvidelse af dækningsområde

- Ernæringshjælpere og -elever
 - Overenskomstdækningen træder i kraft ved overenskomstens udsendelse, dog senest 1. september 2011
- Kliniske diætister
 - Overenskomstdækningen træder i kraft ved overenskomstens udsendelse, dog senest 1. september 2011
- Ernæringsteknologer
 - Der indledes forhandlinger om indplacering af ernæringsteknologer i overenskomsten. Dette sker i løbet af overenskomstperioden



Sammenskrivning af overenskomster

- Én fælles overenskomst for:
 - Syge- og sundhedsplejersker
 - Ergoterapeuter og fysioterapeuter
 - Økonomaer, kostfagligt eneansvarlige, ernæringsassistenter og ernæringsassistentelever
 - Og de nye grupper, som overenskomsten er udvidet med



Tillidsvalgte

- Forbedrede vilkår for **tillidsrepræsentanter**
 - Forbedret opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel: Det individuelle opsigelsesvarsel gælder, dog min. 6 måneder
 - Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling skal sikres
- Forbedrede vilkår for **arbejds miljørepræsentanter**
 - Arbejds miljørepræsentanters funktioner og opgaver kan bruges som grundlag for forhandling af funktionstillæg
 - Samme forbedring af opsigelsesvarsel ved arbejdsmangel som tillidsrepræsentanter



Øvrige forbedringer

Øget fokus på arbejdsmiljøet

- Organisering af arbejdsmiljøarbejder skal aftales lokalt
- Den nye arbejdsmiljølov implementeres i MED-rammeaftalen

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



Øvrige forbedringer - fortsat

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