

# SUNDHEDSKARTELLET'S FORLIG

Overenskomstforhandlingerne 2013

- det regionale område



Sundhedskartellet

# DET SAMLEDE RESULTAT FOR OK13

---

- 2-årig aftale
- Generelle lønstigninger på 1,92 procent (inkl. skøn for reguleringsordningen)
- Derudover er der afsat 0,25 procent til øvrige lønforbedringer
  
- Rammen er i alt på 2,17 procent
  
- Lønmidlerne bliver fordelt således:
  - 1. april 2013 stiger lønnen med 0,50 procent
  - 1. oktober 2013 stiger lønnen med 0,21 procent
  - 1. januar 2014 stiger lønnen med 0,50 procent
  - 1. oktober 2014 stiger lønnen med 0,71 procent

# REGULERINGSORDNINGEN

---

- Reguleringsordningen videreføres og beregnes fremover kun på baggrund af den regionale lønudvikling
- Der forventes en negativ udmøntning af reguleringsordningen på -0,40 procent i 2013 og en positiv udmøntning på 0,35 procent i 2014 (skøn)

(Reguleringsordningen sikrer parallelitet i lønudviklingen mellem det private og offentlige arbejdsmarked)

# OVERBLIK

---

SHK/RLTN	1.4. 2013	1.10.2013	1.1.2014	1.10.2014	I alt
Generelle lønstigninger	0,50	0,61	0,50	0,36	1,97
Udmøntning fra reguleringsordningen (skøn)		-0,40		0,35	-0,05
Øvrige forbedringer (ATP, pension mv.)			0,25		0,25
I alt	0,50	0,21	0,75	0,71	2,17

# FORBEDRING AF PENSIONEN (I)

---

- Generelle pensionsforbedringer pr. 1. januar 2014:
  - Til alle i basisstillinger på 0,24 procent
  - Kostfaglige eneansvarlige, kliniske diætister samt diætistassistenter's pension stiger med yderligere 0,37 procent - altså i alt 0,61 procent
  - Til alle i lederstillinger på 0,26 procent
- Videreførelse af ATP-projekt, hvor det langsigtede mål er at få alle op på højeste sats:
  - Ansatte på C-sats stiger pr. 1. januar 2014 til E-sats, fra 2.074 kr. til 2.462 kr. pr. år
  - Ansatte på F-sats stiger pr. 1. januar 2014 til A-sats, fra 2.851 kr. til 3.240 kr. pr. år

# FORBEDRING AF PENSIONEN (II)

---

- En større del af områdetillæggene bliver pensionsgivende
- Pensionskarens for timelønnede afskaffes
  - Alderskarens og beskæftigelseskarens for timelønnede afskaffes
  - Alle ansatte er fremover omfattet af pensionsbestemmelserne i Sundhedskartellets overenskomster
- Delpension
  - Ansatte, der samtidig modtager delpension, betragtes ikke som pensionister, men har mulighed for at fortsætte deres pensionsopsparing

# STILLINGS- OG LØNSTRUKTUR

---

- Sammen med arbejdsgiverne skal vi give lønmodellen for basis- og lederstillinger et eftersyn
- Eftersynet skal omfatte:
  - Hvilke kriterier bliver brugt for indplacering på lønskalaerne
  - Hvilke muligheder er der for indplacering af nye grupper

# FOKUS PÅ KANDIDATER

---

- Sundhedsprofessionelle med en kandidatgrad er nu skrevet ind i overenskomsten
- Det er en forudsætning:
  - At professionsbacheloruddannelsen har været adgangsgivende til kandidatuddannelsen
  - At det fag man er uddannet inden for, har betydning for beskæftigelsen
- Det gælder f.eks. følgende kandidatuddannelser:
  - Cand.cur.
  - Cand.scient.san.
  - Cand.scient.fys.
  - Cand.scient i klinisk ernæring



# ARBEJDSTID

---

- Ved OK13 har Sundhedskartellet sat fokus på gode, lokale arbejdstidsaftaler, som passer til den enkelte arbejdsplads og sikrer fleksibilitet
- Sundhedskartellet og regionerne har aftalt et fælles projekt om arbejdstid:
  - Formålet er at sikre arbejdstidsregler, der tilgodeser både ledelsernes og medarbejdernes behov og samtidig fremmer en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet
  - Projektet skal sætte fokus på medarbejderinddragelse og godt arbejdsmiljø
  - Lokale erfaringer inddrages i projektet

# UDVIKLINGS- OG FORSKNINGSPULJEN

---

- Sundhedskartellets udviklings- og forskningspulje videreføres
- Temaer for næste ansøgningsrunde aftales i 2013 og 2014
- Det er aftalt, at der udmøntes midler til projekter fra 2015

# LIGESTILLING

---

- Der foretages i perioden mainstreaming, dvs. ligestillingsvurdering, af følgende generelle aftaler:
  - Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse
  - Aftale om kompetenceudvikling
  - Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
- Formålet er at undersøge, om der er utilsigtede kønsskæve konsekvenser af disse aftaler
- Viser der sig at være ”kønsblinde vinkler”, vil parterne drøfte evt. initiativer, der kan fremme ligestillingen

# MED-UDVALG OG TR

---

- MED-udvalgenes opgaver smidiggøres
  - Ved enighed mellem arbejdsgiver og arbejdstager kan en række ”skal-forpligtigelser” fraviges
- MED-uddannelsen forkortes fra 1. januar 2015
  - To dage for MED-udvalg og en dag for SU-udvalg
  - Desuden er uddannelsen gjort obligatorisk
- Udveksling af en række dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation digitaliseres

# LEDER-TR / LEDERTALSPERSON

---

- Retten til Leder-TR er fastholdt
  - På hver institution kan vælges én TR pr. overenskomstgrupper, med mindre der lokalt aftales en valgstruktur med udgangspunkt i ledelsesniveauerne
  - Ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for
- Hvis ledere på mellemste ledelsesniveau efter lokal aftale ikke kan vælge TR, har de ret til en talspersonordning, ligesom ledere på øverste ledelsesniveau
  - Talspersonordningen har karakter af et formelt netværk
  - Talspersonerne er ikke omfattet af vilkårsbestemmelserne for TR, men kan udfylde en tilsvarende funktion, hvor de kan fungere som talerør for kollegaer

# UDVIDELSE AF DÆKNINGSOMRÅDE MV.

---

- Ergoterapeuter
  - Teksten om dækningsområdet i overenskomsten i forhold til ergoterapeuter er blevet moderniseret
- Ernæringsteknologer
  - Der indledes forhandlinger om indplacering af ernæringsteknologer i overenskomsten. Dette sker i løbet af overenskomstperioden
- Ø-jordemødre
  - Aftalen for ø-jordemødre på Læsø, Samsø og Ærø stadfæstes som en speciel aftale, og vilkårene opdateres, så de er tidssvarende

# DET FIK VI AFVÆRGET

---

Danske Regioner havde også rejst krav om:

- Større råderum og mere fleksibilitet til at kalde medarbejderne på arbejde, herunder:
  - Forlængelse af normperioden
  - Lettere adgang til at omlægge tjenesten
  - Opgørelse af overarbejde ved normperiodens ophør, og ikke som nu ved overskridelse af den daglige arbejdstid
- Tvungen afholdelse af 6. ferieuge
- Forringelse af vilkår for seniorer
  - Herunder udskydelse af aldersgrænsen for seniorbonus
- Økonomisk straf ved manglende varsel af barselsorlov
- Forringelse af vilkår for TR og MED
  - Herunder fjernelse af TR-suppleanter

# HVORNÅR FORHANDLER VI IGEN?

---

- Overenskomsternes længde er aftalt til 2 år
- Det betyder, at den gælder fra den 1. april 2013 til 31. marts 2015
  
- Næste overenskomstforhandling med Danske Regioner er altså i 2015