

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)

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