

Teknisk arbejdsgruppe med KL OK18 - Løn, pension og ATP

Deltagere: SHK. Fra KL: Henriette, Maria, Mik, Hasse, Tina og Andreas (student)

Dette var første møde i den tekniske arbejdsgruppe vedr. krav 1 om Løn, pension og ATP.

Krav 1.1. Løn - basis

KL præsenterede eget krav:

1.1.1 Antallet af centralt fastsatte tillæg reduceres ved at § 5, stk. 3, og § 5, stk. 4, bortfalder

Kravet er ikke en nyhed. KL har foreslået det før uden held til at komme igennem med det. Det er to forskellige størrelser og to forskellige rationaler bag ved ønsket om at fjerne tillæggene.

Stk. 3. Tillæg til ergoterapeuter og fysioterapeuter, som midlertidigt pålægges at fungere som kliniske undervisere. KL støder ret ofte på det, når de ser sager om lokal løndannelse. Måden det organiseres på kan få ret forskellige udtryk. Det er et tænd/sluk tillæg, som man får i perioder, hvor man har opgaven. Spørgsmålet er, hvad nytteværdien er af, at man har det som et centralt tillæg. Måske er det snarere en begrænsning? Begrænsning ift. måden man kan få tillægget på og ift. beløbets størrelse. Kunne man tage den ud af den centrale overenskomst og sige, at det klarer de bedre selv lokalt? Vi tror at I vil få mere ud af det lokalt. Det er ikke fordi vi sidder med 100 sager. Så det skal ses i det lys, og derudover er der et generelt ønske om færre centrale tillæg.

Stk. 4. Tillæg til økonomaer. Er der nogen der forstår det? Kan I forklare os at et eneste levende menneske får betaling for det her. Er det ikke en reminiscens fra fortiden? Igen hvad er nytteværdien af det.

Kost og Ernæringsforbundet bemærkede, at man ikke skal være blind for, at selvom det muligvis ikke anvendes, kan det have en betydning fx som henvisning til at denne type opgave skal honoreres.

KL udfordrer den logik.

Danske fysioterapeuter spurgte til om det både var skal-bestemmelse og størrelsen af stk. 3?

KL havde tænkt at det var begge dele. Det er svært med obligatoriske skal-tillæg, som tiden går.

Danske fysioterapeuters oplevelse af praksis er, at det er uproblematisk.



Den 25. 01. 2018

J.nr.: 18/01242

Teknisk arbejdsgruppe med KL OK18 - Løn, pension og ATP

SHK knyttede først et par ord om rammen for kravene, herunder at SHK har et ligelønsproblem, som Forhandlingsfællesskabet bakker op om, og at der derigennem kan komme puljemidler, samt at kravene skal ses i relation til en forventning om puljemidler. De fremsendte krav blev præsenteret overordnet:

1.1.2. *Lønforbedringer til Sundhedskartelletts ikke-ledende grupper, herunder:*

1.1.2.a. *Højere grundlønsindplacering*

1.1.2.b. *Tilpasning af lønforløb*

1.1.2.c. *Løn for særlige funktioner og/eller kompetencer*

1.1.2.d. *Løn for erfaring*

Derefter præsenterede organisationerne egne krav:

Danske fysioterapeuter ønsker at prioritere en kliniske undervisere. De får flere opgaver og har en stigende mængde af studerende. Deres lønindplacering er for lav ift. de stigende krav, der stilles til dem.

Ergoterapeutforeningen prioriterer ligeledes de kliniske undervisere.

Ergoterapeutforeningen har ikke en godkendt specialuddannelse, men der er nogle efterspurgte specialiserede kompetencer. Børnespecialister er en gruppe, som det ønskes at få hegnet ind. Endelig er der gruppen af selvtilrettelæggere, som stadig påtager sig et større og større ansvar for opgaverne derude. Lederne er glade for dem.

Danske Sygeplejeråd/Radiograf Rådet har udfordringer, som svarer til det, der indledningsvist blev ridset op. Særligt de erfarne er der et ønske om at sikre mere lønudvikling. Jordemoderforeningen kunne godt tænkes sig mere lønudvikling på sigt, gerne i form af flere trin på modellen.

Kost og Ernæringsforbundet har nogle udfordringer, der er lidt anderledes end mange af de andre SHK organisationer. Vi har faglærte nyuddannede ernæringsassistenter, som oplever at blive mødt med en løn, der er lavere end det, der kvalificerer til laveste dagpengesats.

Derfor er der fokus på bedre vilkår for kostfaglige eneansvarlige, som ikke har nogle automatiske stigninger. Der ønskes trin 4 efter 4 års anciennitet. Løfter en stor opgave alene. Derudover økonomaer, der er stadigvæk nogle tilbage. Der ønskes trin 6 ved 4 års anciennitet. PB'ere ensretning lønmæssigt, så lønnen følger ergo, sygepl. mv. Her i forlængelse har vi et ønske om, at vores kliniske diætister bliver en del af §5. stk. 3. Vi ser det som en sikring af at der bliver honoreret.

Farmakonomforeningen ønsker en højere grundlønsindplacering. Lønniveauet ligger under niveauet for nyuddannede farmakonomer på private apoteker. Dem man forventer søger ind



Den 25. 01. 2018

J.nr.: 18/01242

Teknisk arbejdsgruppe med KL OK18 - Løn, pension og ATP

i kommuner, er dem med noget erfaring. Derfor ligger grundlønnen for lavt. Det kan løses med lokal løndannelse, men svært når der ikke er mange penge i spil derude.

Danske Tandplejere fremhævede, at da lønnen blev fastsat for tandplejere var situationen en anden end den er i dag. Dels er tandplejeruddannelse blevet en PB'er og dels en er der ske en større udvikling i retning af alene arbejde. Flere opgaver, mere skæve tider osv. Der ønskes en løntrinsforbedring i form af trin 7 efter 4 år. Egne beregninger på lønfremgang viser at den alene stiger 550 kr. før skat fra start til slutløn – den mener vi skal være større.

Den anden PB'er, som ikke er fulgt med er psykomotoriske terapeuter. De ønskes ligeledes løftet.

KL: Det fører for vidt at gå dybt ned i kravene i dag.

1.2. Løn - leder

Sundhedskartellet præsenterede egne krav:

1.2.1. Forbedring af lønnen for ledere, herunder:

1.2.1.a. *Præcisering af, at grundlønssindplacering skal aftales lokalt, senest i forbindelse med stillingens oprettelse*

1.2.1.b. *Opdatering af lønmodel for ledere*

1.2.1.c. *Lønforbedringer for lavestlønnede ledere*

1.2.1.d. *Lige løn for lige ledelsesarbejde*

Ledelse som fag ikke anerkendt nok og værdisat nok. Særligt ledere på højniveau. Det ligger både i kravet om ligeløn for lige ledelsesarbejde og opdatering af lønmodel for ledere.

Dermed vil vi gerne så et frø og sige, at det er noget vi kigger på.

Præcisering af, at grundlønssindplacering skal aftales lokalt, senest i forbindelse med stillingens oprettelse. Vi oplever, at de lokale parter bliver inddraget meget sent. I regionerne har vi en bemærkning i overenskomsten, og vi tænker en lignende/skærpet bemærkning her.

AC har fremsat et krav i Forhandlingsfællesskabet om at trin 56. Og her ønsker vi tilsvarende et trin 17, hvis det kommer igennem.

Også krav om lønforbedringer for lavestlønnede ledere. Ergoterapeutforeningen har nogle ganske få ledere, som bliver stående på de lave trin. Det lykkes at løfte mange af dem. Spørgsmålet er, om der er afledte effekter ved at løfte dem. Argumentere for at man burde tage den lille grå fra 86 i spil, hvor der står, at man skal huske at bruge sin sunde fornuft når man regner. Det giver ikke mening ift. de faktisk udgifter. Ergo har ca. 15 og fys har ca. 17.



Den 25. 01. 2018

J.nr.: 18/01242

Teknisk arbejdsgruppe med KL OK18 - Løn, pension og ATP

Kost nævnte i den forbindelse, at de også ønsker at se nærmere på deres lave ledere. De oplever de dårligste stigninger i lønnen. Hvor de øvrige ledere får 5,7 pct. i stigning lå de ledende økonomer på 3 pct. Der er ca. 100 leder på L1 og 82 på L5.

KL spurgte ind til hvad der lå i opdatering af lønmodel for lederne?

Det er ikke et konkret forslag lige nu, men et ønske om at se nærmere på grundlønssindplaceringerne. Der er en utilfredshed med nogle af de grundlæggende elementer i lønmodellen, som på sigt vil skulle håndteres.

1.3. Pension

KL præsenterede eget krav:

1.3.1 Eventuelle midler, udover midlerne der anvendes til gennemførelse af ovenstående krav, anvendes som udgangspunkt til pensionsforbedringer

KL når vi når til de specielle forhandlinger, forestiller KL sig, at vi starter med ATP, og derefter at eventuelle midler derudover bruges på pension.

Sundhedskartellet præsenterede egne krav:

1.3.2. Forbedringer af pension, herunder:

1.3.2.a Generelle pensionsforbedringer

1.3.2. b Pensionsforbedringer for særlige grupper mv.

Her blev fremhævet: Elever og vokselever omfattet (Projekt i FF), gøre klinisk underviseretillæg pensionsgivende, DSR/RR ser på pensionsknækket, og generelt forbehold ift. akademikere – AC – gælder også andre områder.

SHK fremhævede, at vi allerede har afkøbt pensionskarens. Ift. midler og pension har SHK forskellige pensionsprocenter og forskellig prioritering på dette område.

Kost fremhævede, at de har grupper, som har lav pension. Dem vil vi gerne prioritere. Men buddet lige nu er at løn prioriteres højere.

Farmakonomforeningen spurgte til KL's målsætning for pensionen? Tidligere 18 pct.?



Den 25. 01. 2018

J.nr.: 18/01242

Teknisk arbejdsgruppe med KL OK18 - Løn, pension og ATP

KL: Ikke så nagelfast. Hvis vi har grupper, som ligger oppe på 16/17/18 pct., hvad er så samfundselementet i det? Men når man ligger på de lave niveauer fx 13 pct., så har det stadigvæk relevans.

KL spurgte ind til hvilke ledere?

DSR: L5 og L6, som man aftalte et knæk sidste gange, før de alle er på samme sats.

Kost: Har I indtrykket af at problemer med samspilsproblematikken - modregning for pensionen er løst? Vi skal være længere tid på arbejdsmarked, men på et tidspunkt attraktivt at trække sig tilbage hvis pensionen er høj. Hvordan ser i på rekrutteringssituationen? Er det en indholdsmæssig holdning eller er det fordi det er lettere for arbejdsgiver?

KL undersøger fakta/"holdningen" til pension i en anden afdeling i KL til næste gang. Pension. Det er noget af det som får systemet til at stritte. Løn håndteres ved de generelle forhandlinger og mindst mulige knopskydninger ned i de enkelte overenskomster.

KL: Pension af særydelser?

SHK: Nej – vi har prioriteret andre ikke pensionsgivende lønde.

KL gav udtryk for at have forstået hvad de mange krav fra SHK gik ud på. Men understregede at det jo alt sammen afhænger af om der er midler.

10 min. pause.

KL vil gerne have regnet på ATP og den klassiske oversigt over pensionsforbedring. Derudover besøge KL pensionsarbejdsgruppen internt og svarer på KL's tanker om pension.

SHK har flere ting, der ønskes at få regnet på. SHK sætter KRL i gang med at regne og orienterer KL.

Næste møde: 1. februar 2018.