

# SUNDHEDSKARTELLET'S TR-STORMØDE

11. MARTS 2021



Sundhedskartellet

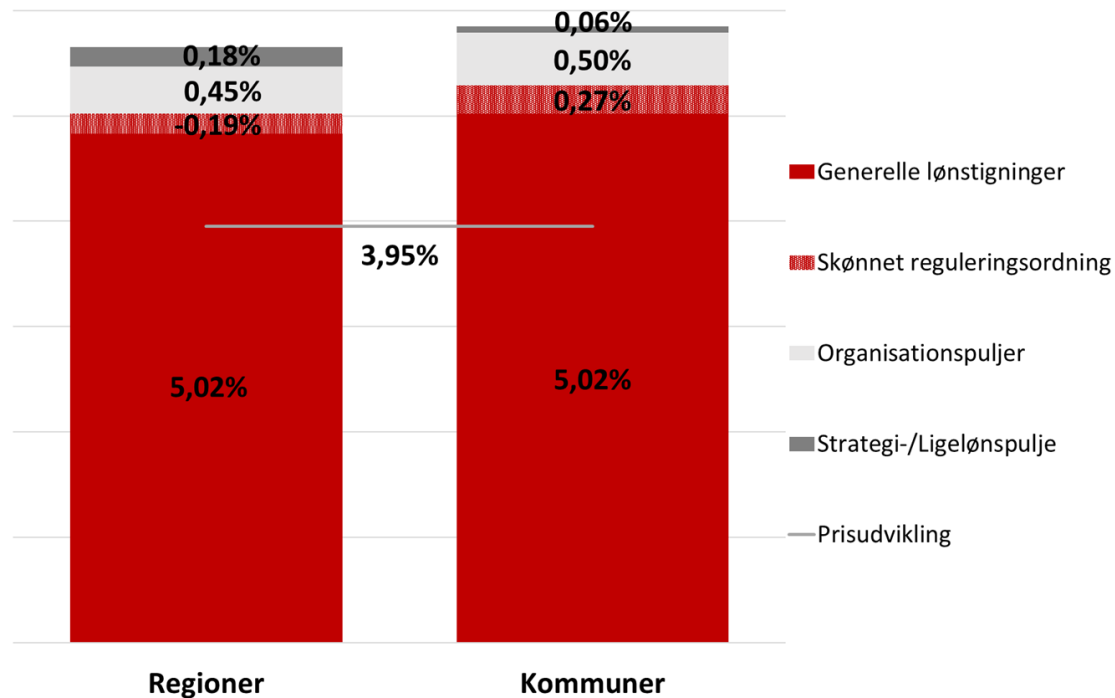
---

# DET BEDST OPNÅELIGE RESULTAT

---

- Dansk økonomi er i krise med pandemien og det var tydeligt i forhandlingerne.
- Vi har kæmpet for at få så mange forbedringer hjem som overhovedet muligt. Vi synes det er lykket at skabe det bedst opnåelige resultat.
- Målet var som minimum at sikre reallønnen. Det gjorde vi.
- Vi har samtidig afsat puljer til at skabe særlige forbedringer, herunder bl.a. ligeløns- og lavtlønspuljer.
- OK21 vil derfor også blive husket som det forlig, der gjorde det klart for enhver, at det kræver en politisk løsning at udligne løngabet hos de kvindedominerede faggrupper i den offentlige sektor.

# ØKONOMISK RAMME I REGIONER OG KOMMUNER



---

# TILBAGEBLIK

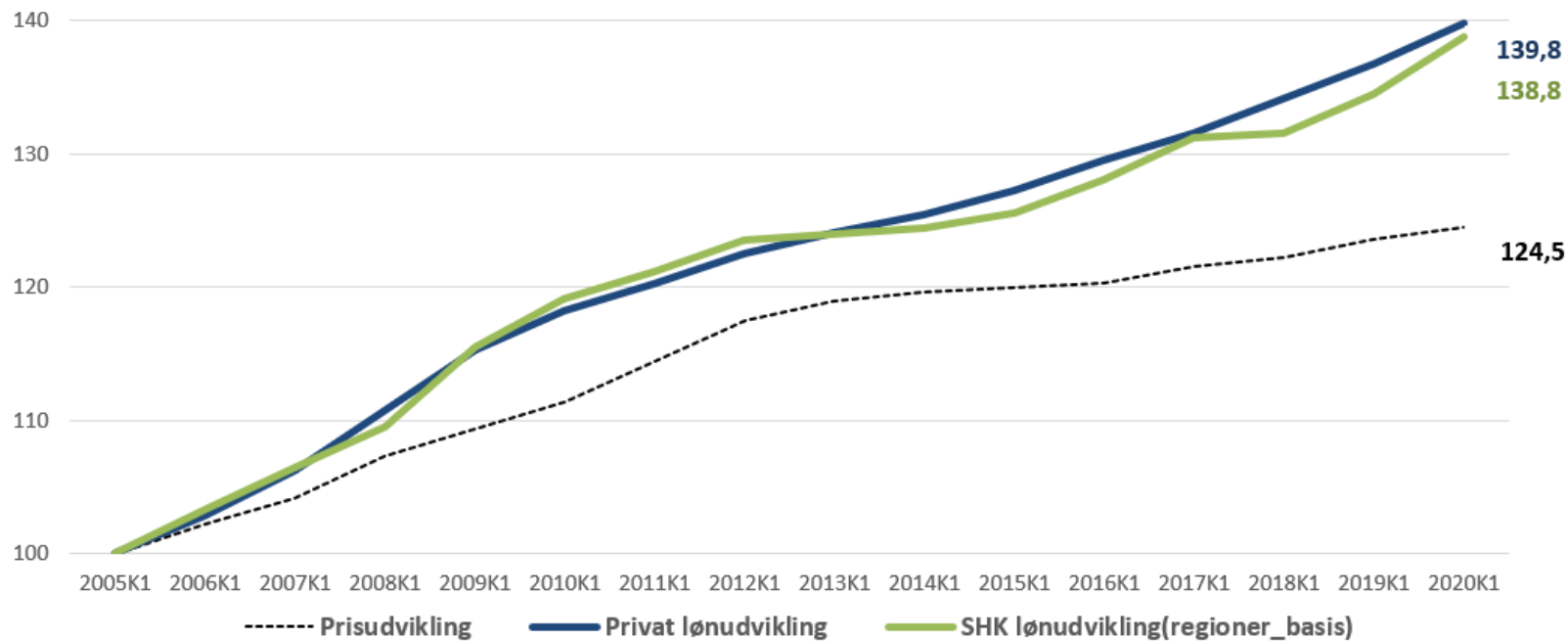
---

**OK21:** Ikke på niveau med OK11-13 eller lige så højt som OK18. På niveau med OK15

	<b>OK11 2-årig</b>	<b>OK13 2-årig</b>	<b>OK15 3-årig</b>	<b>OK18 3-årig</b>	<b>OK21 3-årig</b>
Generelle lønstigninger	3,11	1,97	4,81	6,1	5,02
Reguleringsordningen	-0,45	-0,05	0,58	0,71	-0,19
Organisationspuljer	0,35	0,25	0,4	0,35	0,45
Øvrige forbedringer	0,07	0	0,05	0,34	0,16
<b>Rammen i alt</b>	<b>3,08</b>	<b>2,17</b>	<b>5,84</b>	<b>7,5</b>	<b>5,44</b>



## Løn og prisudvikling (2005=100)



---

# Reguleringsordningen videreført

---

- Arbejdsgiverne udfordrede rammen og reguleringsordningen på en helt ny måde. Baggrunden kom fra statens område og med lønnedgangen i februar.
- Det krævede et modsvar med nødvendige aftaler om:
  - Partsfælles analyse om lønindeksene i reguleringsordningen i år.
  - Ny fælles økonomisk-statistisk og politologisk beskrivelse ”Reguleringsordningens betydning ved overenskomstfornyelsen” i maj 2022, fulgt af drøftelser mellem parterne.

# ORGANISATIONS- MIDLER OG PULJER

	ORGANISATIONS- MIDLER	LAVTLØN	LIGELØN	STRATEGI-/ REKRUTTERINGS- PULJE
Afsat af rammen	0,45% / 0,50%	0,02% / 0,045%	0,03% / 0,03%	0,05% / 0,075%
Hvem er med?	Alle organisationer	FF-løntrin 11-22 + SHK trin 1-3 / FF-løntrin 11-21 + SHK trin 1-3	Stillinger med 60% kvinder og løn under gennemsnittet	Sygeplejersker / SOSU-området



---

## Andre resultater

---

- Senior
- Arbejdsmiljø
- Sorgorlov udvides fra 14 til 26 uger og for børn indtil 18 år
- Lønoplysninger og lokal løn
- Fokus på ledelse



---

# SENIOR (I)

---

**Målet er et længere og godt seniorarbejdsliv med større hensyn til den enkelte. Vores mål var også mere forpligtende kollektiv medindflydelse**

- Ny rammeaftale om senior i KL hhv. i regionerne, hvor der er skabt ro om seniordagene
- Arbejdsgivernes mangeårige krav om indeksering efter stigende folkepensionsalder er derfor nu afværget

## **Der er herudover aftalt**

- Nye fælles indsatser og partnerskaber – skal sikre implementering og opfølgning
- Bedre seniorsamtaler med øget fokus på mulighed og tilpasning til den enkeltes behov
- Øgede roller til TR om samarbejde mellem TR og leder om senior
- Øget MED-indflydelse øverst i Hoved-MED og i regi af MED lokalt



---

# SENIOR (II) - TR og MED er vigtige i regionerne

---

Indledning (præambelen) i den nye regionale senioraftale er tydelig om TR og MED:

*”Intentionerne i denne rammeaftale skal **løftes og realiseres gennem drøftelser og opfølgning i regionens MED-udvalg, det eksisterende samarbejde mellem leder og tillidsrepræsentant** og ikke mindst gennem dialog og samtale mellem medarbejder og leder.”*

**TR er også fremhævet** i en helt ny § 4. Det er i bemærkningerne ret præcist uddybet, at

- *”**Tillidsrepræsentanten spiller en væsentlig rolle** for samarbejdet på arbejdspladsen og dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Dette gør sig også gældende i forhold til den seniorpolitiske indsats.*
- *Tillidsrepræsentant og leder bør derfor **samarbejde om at indfri intentionerne** i rammeaftalen herunder drøfte erfaringer med dialog om fastholdelse jf. § 2. efter behov.*
- *Tillidsrepræsentanten **understøtter endvidere dialogen** mellem leder og medarbejder bl.a. gennem at medvirke ved indgåelse af aftaler med konkrete vilkår, der ligger indenfor tillidsrepræsentantens sædvanlige varetagelse af hvervet.”*

**MED er tilsvarende fremhævet i §3 med bl.a.**

- MED skal medvirke til at rammeaftalen anvendes efter hensigten.
- Hovedudvalget drøfter politik og den overordnede vision på området og drøfter, hvordan der kan skabes forankring i de underliggende MED-udvalg og på de enkelte arbejdspladser.



---

# SENIOR (III) - TR og MED er vigtige i kommunerne

---

Indledningen i kapitel 1 i den nye kommunale senioraftale er tydelig om TR og MED: *"Rammeaftalen om seniorpolitik er med til at sætte rammerne for arbejdet med fastholdelse af seniorer. I drøftelser i hovedudvalget, samarbejdet mellem leder og TR og til dialogen mellem leder og medarbejder på den enkelte arbejdsplads har alle et fælles ansvar for at have fokus på fastholdelse og et godt og langt seniorarbejdsliv."*

Samt: *"Leder og tillidsrepræsentant bør særligt være opmærksomme på, hvordan de i fællesskab kan bidrage til, at den enkelte senior føler sig motiveret til at fortsætte sit arbejdsliv."*

**TR er endvidere fremhævet** i en helt ny § 5, stk. 2 med bl.a.

*"Tillidsrepræsentanten spiller en væsentlig rolle for samarbejdet på arbejdspladsen og dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Dette gør sig også gældende i forhold til den seniorpolitiske indsats. Tillidsrepræsentant og leder bør derfor samarbejde om at indfri intentionerne i rammeaftalen herunder drøfte erfaringer med dialog om fastholdelse jf. § 4.*

*Tillidsrepræsentanten understøtter endvidere dialogen mellem leder og medarbejder bl.a. ved indgåelse af aftaler med konkrete vilkår, der ligger indenfor tillidsrepræsentantens sædvanlige varetagelse af hvervet."*

**MED er tilsvarende fremhævet i §3 med bl.a.**

*"Hovedudvalget skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats med henblik på*

- *at bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og med henblik på*
- *at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser."*

Hoved-MED kan også fortsat i den nye aftale drøfte og fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten om seniorsamtale gælder, og drøftelse og fastlægge retningslinjer for indholdet i samtalen.



---

# ARBEJDSMILJØ

---

- Eksisterende rådgivning og forskning skal fokuseres og udvikles indenfor den eksisterende økonomi
  - SPARK i kommunerne
  - Ekspertrådgivningen og forskning i regionerne
- Ny lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø
- Ny fælles uddannelse for TRIO om psykisk arbejdsmiljø

---

# ARBEJDSTID OG BEDRE VÆRN OM FRITID

---

- Drøftelse af NFA's anbefalinger om natarbejde, når Arbejds miljørådet har afsluttet sit arbejde
- Normnedskrivning den 24.12 for faste nattevagter pr. 1. april 2022 (RLTN)
- Forhøjelse af tillæg for over- og merarbejde (KL)
- Nyt tillæg for inddragelse af søgne helligdag med kortere varsel end 14 dage (KL)

---

# FOKUS PÅ LEDELSE

---

- **Sammen med henholdsvis Danske Regioner og KL vil Sundhedskartellet i to projekter undersøge lederens vilkår**
  - Med KL vil der være fokus på ledelsesrummet og -opgaverne
  - Med regionerne vil der være fokus på lederens lønmodel og hvordan den anvendes i praksis.
- **Sundhedskartellet og regionerne gennemfører politisk dialogmøder om temaet Nærhed, tillid og fælles ansvar**
  - Fokus er på at udvikle rammerne for god ledelse, lederens pressede hverdag og hvordan man kan understøtte en fremtidig organisering og ledelsesstruktur, så både medarbejdere og ledere oplever arbejdet som meningsfuldt.



---

# LØNOPLYSNINGER

---

- I FF og RLTN's forlig fremgår det, at TR/den forhandlingsberettigede organisation i forbindelse med *"lønforhandlinger, herunder ved ansættelser skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger, som den pågældende repræsenterer"*.
- Det nye i teksten er, at den forhandlingsberettigede organisation skal have samme adgang til lønoplysninger som TR.

---

# UDVIKLING I SYGGEHUSVÆSENET

---

- Fælles viden om organisatoriske ændringer, der har betydning for:
  - Medlemmernes måde at løse opgaverne på
  - Rammerne for medlemmernes tjenestested
- Vigtigt for både Danske Regioner og Sundhedskartellet, at:
  - Medlemmerne kender deres tjenestested
  - Medlemmerne kan varetage opgaverne fagligt forsvarligt