



**URAFSTEMNING
OK18**

Et godt og solidarisk resultat

Der har været et enestående sammenhold i fagbevægelsen ved OK18 mellem regionale, kommunale og statslige lønmodtagere. Et sammenhold der har betydet, at vi trods modstand fra arbejdsgiverne har skabt en lønudvikling, der udvikler købekraften for alle offentligt ansatte. Vi tror, at alle, der har fulgt OK18, har oplevet den store betydning af musketer-edén. Vi er slet ikke i tvivl om, at vi nåede så langt - både med lønnen, spisepausen og undervisernes arbejdstid - fordi vi stod skulder ved skulder.

Det lykkedes at få afmonteret arbejdsgivernes påstande om, at de offentligt ansatte lønmæssigt er løbet foran de privatansatte, og det lykkedes også at fjerne arbejdsgivernes påfund fra OK15 om et "privatlønsværn". Det betyder, at der er skabt symmetri, og offentligt ansattes lønninger stiger i takt med privatansattes.

Overenskomstfornyelsen 2018 handler selvfølgelig om løn og arbejdsvilkår, men den handler også om noget meget større. Den handler om anstændighed, anerkendelse af værdien af vores arbejde og om, at den offentlige sektor og vores velfærd er under pres. Arbejdsgiverne har gennem noget tid skabt usikkerhed om de ansattes vilkår, og Finansministeriets trussel i efteråret 2017 om at fjerne spisepausen i staten gjorde det ret tydeligt, at de var på udkig efter områder, hvor de ved at forringe de ansattes vilkår kunne spare på velfærden.

Vi tror, at det netop var det åbenlyst urimelige i at forsøge at fjerne frokostpausen og samtidig kalde lønudviklingen i den offentlige sektor for en lønfest, der gjorde, at det denne gang lykkedes os at samle fagbevægelsen på tværs af sektorerne og offensivt bruge den kraft, der ligger i solidariteten.

Arbejdsgiverne forsøgte at få OK18 til at handle om "noget for noget". Heldigvis kom OK18 til at handle om "noget for alle".

Sundhedskartellet's Forhandlingsudvalg mener, der er skabt et balanceret resultat, der peger fremad og sætter en solidarisk kurs for den offentlige sektor. Derfor anbefaler vi, at du stemmer ja til resultatet.

Med venlig hilsen

Grete Christensen
Formand for
Sundhedskartellet

Tina Lambrecht
Formand for
Danske Fysioterapeuter



Sundhedskartellet

Løn

Parallel lønudvikling

Vi fik heldigvis arbejdsgiverne væk fra påstandene om, at der har været "lønfest" i den offentlige sektor, og dermed fik vi aftalt en fornuftig lønudvikling for de kommende 3 år.

Den mekanisme, der sikrer en parallel lønudvikling mellem den offentlige og private sektor, fortsætter, og som en afgørende landvinding lykkedes det os at fjerne det såkaldte "privatlønsværn". Det betyder, at vi igen har fået en regulering, der er symmetrisk, og som sikrer, at de offentligt ansattes lønninger stiger i takt med de privatansattes.

Lønstigninger

Gennem de næste 3 år vil lønnen stige med 6,8 pct. for alle. I samme periode forventes priserne at stige med 5,1 pct. Det vil sige, at din købekraft bliver forbedret.

I nedenstående tabel kan du se, hvornår du får hvilke lønstigninger. Udover disse generelle lønstigninger, der tilfalder alle, har Sundhedskartelletts organisationer også aftalt en række målrettede lønforbedringer. Se afsnittet "Målrettede forbedringer".

Lønstigninger

	Regioner	Kommuner
1. april 2018	1,10	1,10
1. oktober 2018*	1,12	1,32
1. oktober 2019*	1,42	1,34
1. januar 2020	1,70	1,60
1. april 2020	0,40	0,40
1. oktober 2020*	1,07	1,06
Lønstigninger i alt	6,81	6,82

* Inkl. skøn for reguleringsordningen

Det beløb, man indbetaler til pension, og det beløb, man får udbetalt som særlig feriegodtgørelse, stiger sammen med lønnen, fordi begge dele regnes som en procentdel af lønnen. Det samme gælder for tillæg for at arbejde i aften-, natte- og weekendvagt mv.

Ligeløn

Det lykkedes for første gang i nyere tid at skabe bred opbakning i fagbevægelsen til at skæve dele til fordel for lavtlønnede og ligeløn. Der er afsat en pulje i både kommuner og regioner til kvindedominerede faggrupper, som har en løn, der svarer til gennemsnittet eller lavere. Der er imidlertid mange kvinder ansat i den offentlige sektor, og derfor giver puljen kun mindre lønstigninger, men det har stor symbolsk betydning, at det er en samlet fagbevægelse, der står bag ønsket om at gøre noget særligt for ligelønnen.

Sundhedskartellet mener grundlæggende, at ligelønsproblemet skal løses på Christiansborg, fordi det kræver en større økonomisk tilførsel end det er muligt at skaffe ved OK-forhandlingerne. I den kommende periode fortsætter Sundhedskartellet derfor arbejdet for at få skabt en politisk løsning på ligelønsproblemet.

Ligelønspuljen betyder, at en lang række af Sundhedskartelletts grupper får en lønstigning på 500-600 kr. om året den 1. april 2019.

Målrettede forbedringer - Regionerne

Vi har i overensstemmelse med Danske Fysioterapeuters prioritering lykkedes med at aftale forbedringer til erfarne fysioterapeuter. Der er aftalt forhøjelse af tillægget til fysioterapeuter med mere end 10 års erfaring fra 11.900 kr. til 13.400 kr. (2006-niveau) om året.

Fysioterapeuter med mellem 6 og 10 års erfaring får forhøjet tillægget fra 1.180 kr. til 1.850 kr. (2006-niveau)

Kliniske undervisere får et årligt tillæg på 5.500 kr. (2006-niveau) ovenpå løntrin 7.

Ledere indplaceret på et lavere grundløntrin end L5 løftes til L5, som fremover er det laveste grundløntrin for ledere.

Alle de særlige forbedringer træder i kraft den 1. april 2019.

Målrettede forbedringer - Kommunerne

Tilsvarende er der aftalt forbedringer til erfarne fysioterapeuter i kommunerne.

Til fysioterapeuter med mindst ti års erfaring indføres et årligt tillæg på 2.200 kr. (06-niveau).

Kliniske undervisere får et årligt tillæg på 8.400 kr. (06-niveau) ovenpå trin 8.

Ledere på L5 løftes til L6 som fremover vil være det laveste grundløntrin.

Alle de særlige forbedringer træder i kraft den 1. april 2019.

Særydelser

På det kommunale område er det også aftalt at forhøje særydelserne i forhold til aften, nat og lørdage på følgende vis:

- alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 fra 27 pct. til 30 pct. af timelønnen
- alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 fra 32,5 pct. til 35 pct. af timelønnen



- på lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 fra 28 pct. til 30 pct. af timelønnen.

På begge arbejdsgiverområder er pensionen af særydelserne forhøjet. I regionerne er forhøjelsen på 1,75 procentpoint, så der fremover indbetales 3,75 pct. til pension af alle udbetalte særydelser. I kommunerne er forhøjelsen på 2 procentpoint, så der fremover skal indbetales 5 pct. til pensionen af særydelserne.

Pension

Ikke-ledere

På det regionale område stiger pensionen en smule og løftes med 0,11 procentpoint så den pr. 1. april 2019 vil være 16,76 pct.

Ledere

For de ledende fysioterapeuter i regionerne stiger pensionen også til 16,76 pct.

På det kommunale område hæves pensionsprocenten til 17,46 pct. for ledende fysioterapeuter pr. 1. april 2019.

Alle de særlige forbedringer træder i kraft den 1. april 2019.

ATP-pension

Indbetalingen til ATP-pensionen forhøjes til den højeste sats på 3.408 kr. årligt den 1. april 2020.

Arbejdsliv

Spisepause

Fastholdelse af retten til en arbejdsgiverbetalt spisepause, hvor man står til rådighed, har været et centralt emne ved OK18. For Sundhedskartellet's grupper er der ikke sket ændringer af den eksisterende rettighed, og alle har derfor fortsat en spisepause betalt af arbejdsgiveren.

Godt psykisk arbejdsmiljø

Vi er enige med Danske Regioner om at fortsætte det fælles rejsehold, som skal hjælpe, rådgive og inspirere de regionale arbejdspladser til at gøre en ekstra indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø.

På det kommunale område arbejdes der på en videreførelse af SPARK.

Ny ferieaftale

Vi har implementeret den nye ferielov i en ferieaftale. Er du i fast job, kommer du ikke til at mærke den store ændring, da ændringerne i den nye ferieaftale primært handler om, hvornår du optjener ferie, og hvornår du kan afholde den. For nye på arbejdsmarkedet vil den nye ferieaftale betyde, at de kan holde betalt ferie allerede det første år af deres ansættelse. Ferieaftalen træder i kraft 1. september 2020.

Familiepakke

Der er aftalt, hvad man kan betegne som en lille "familiepakke", der giver en række rettigheder, såsom:

- Sorgorlov i 14 uger, hvis barnet er dødfødt
- Retten til fravær med løn ved fertilitetsbehandling udvides til at gælde alle ansatte, der undersøges og / eller behandles for barnløshed, der skyldes sygelige forhold
- Plejeforældre får også omsorgsdage.

Senior

Vi havde lange forhandlinger med arbejdsgiverne om deres krav om forringelse af seniorordningerne. De pressede hårdt på, men til sidst lykkedes det at få kravet væk fra forhandlingsbordet, og vi aftalte i stedet at gennemføre et projekt i OK-perioden, der skal undersøge seniorordningerne nærmere.

Tryghedspulje

Tryghedspuljen på det kommunale område fortsætter, så ansatte, der afskediges på grund af f.eks. nedskæringer, kan søge om tilskud til blandt andet kompetenceudvikling, karrieresparring, vejledning og individuel rådgivning.

Tilskuddet er blevet forhøjet fra 10.000 kr. til 20.000 kr.

Faglig udvikling

Der lægges nye 17,16 mio. kr. i Forsknings- og udviklingspuljen på det regionale område. Pengene kan søges af alle Sundhedskartellet's grupper, der ønsker at udvikle ny viden inden for professionerne.

På det kommunale område har vi som noget nyt på samme måde etableret en pulje, hvorfra der kan søges om støtte til kvalitets- og evidensbaserede projekter. Der er i perioden 10,85 mio. kr. i puljen.

