

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DJØF
IDA
HK/KOMMUNAL

**FORHANDLINGSPROTOKOL VEDRØRENDE
FORNYELSE AF AFTALER FOR CHEFER
PR. 1. APRIL 2015 INDEN FOR DJØF,
IDA OG HK/KOMMUNALS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Kontraktansættelse	3
3. Lokal løndannelse	3
4. Pension og ATP	3
4.1. Pension	3
4.2. ATP engangsprovenu.....	3
5. Personalepolitiske projekter	4
6. Tilkendegivelse vedr. regionsdirektører	4
7. Afslutning	4
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler...	6
Bilag 2: Puljer mv.	7
Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område	8

Dato: 9. marts 2015
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og DJØF, IDA og HK/KOMMUNAL

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2015 til den 31. marts 2018 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2015.

2. Kontraktansættelse

Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer fornyes pr. 1. april 2015 uden ændringer.

3. Lokal løndannelse

Der er mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område, jf. bilag 2.

Parterne er enige om, at aftale om lokal løndannelse for chefer videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitsløngaranti.

4. Pension og ATP

4.1. Pension

Med virkning fra 1. oktober 2015 ændres pensionsprocenten for tjenestemænd, jf. § 8 stk. 1, fra 20,87 pct. til 23,00 pct.

Med virkning fra 1. oktober 2015 ændres pensionsprocenten for overenskomstansatte og kontraktansatte fra 19,16 pct. til 20,46 pct.

Merudgift: 6,32 mio. kr.

Merudgiften i perioden 1. oktober 2015 til 31. marts 2016 dækkes af engangsmidler fra ATP, åremål og gruppeliv i alt 3,16 mio. kr.

4.2. ATP engangsprovenu

ATP-engangsprovenuet udgør: 22.628 kr.

Uforbrugt ATP-engangsprovenu 2013: 30.000 kr.

Uforbrugt ATP-engangsprovenu 2011: 80.000 kr.

ATP engangsprovenuet anvendes til at indføre pensionsforbedringen pr. 1. oktober 2015, jf. punkt 4.1, samt til personalepolitisk projekt, jf. punkt 5.

5. Personalepolitiske projekter

Parterne er enige om at følgende personalepolitiske projekter iværksættes:

- **Projekt om seniorpolitik**

Formålet er at undersøge, hvad et ændret tilbagetrækningsmønster blandt administrative chefer giver af særlige udfordringer og muligheder.

Det undersøges i projektet:

- Hvilke særlige forhold gør det attraktivt for chefer at blive længere tid på arbejdsmarkedet?
- Hvordan regionerne arbejder og kan arbejde med seniorpolitiske redskaber for at fastholde seniorer blandt chefer?

Finansiering: 0,10 mio. kr. af engangsmidler fra ATP.

- **Drøftelse af talmateriale**

Parterne konstaterer, at de tilgængelige data om chefers ansættelsesformer er behæftet med stor usikkerhed. Parterne vil derfor i overenskomstperioden drøfte, hvordan disse data kan forbedres. Formålet er, at styrke parternes fælles grundlag for vurderingen af konsekvenser ved ændringer i chefers ansættelsesforhold ved fremtidige overenskomstforhandlinger. Arbejdet afsluttes seneste 1. april 2017.

6. Tilkendegivelse vedr. regionsdirektører

Cheforganisationerne tilkendegiver, at de ved forhandlingerne i 2018 vil rejse krav om særlig regulering af lønninger til regionsdirektører. Kravet skal ses i forhold til lønudviklingen for øvrige chefgrupper og i lyset af gruppens manglende muligheder for at aftale lokal løn.

7. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2015, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 9. marts 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For DJØF:

For INGENIØRFORENINGEN, IDA:

For HK/KOMMUNAL:

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Aftale for chefer af den 24. oktober 2013
- Aftale om lokal løndannelse for chefer af den 24. oktober 2013
- Aftale om gennemsnitsløngaranti af 5. november 2014
- Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer af den 20. marts 2009

Bilag 2: Puljer mv.

Bilag 2: Puljeregnskab for chefer

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Chefer	678	646,94	0,40%	2,59
Total	678	646,94	0,40%	2,59

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
4. Pension				
4.1 Pensionsforbedringer	01-10-15	6,32	244,02%	0,98%
Provenu				
Gruppeliv		-0,13	-5,02%	-0,02%
Åremål		-3,60	-139,00%	-0,56%
Udgifter i alt		2,59	100,00%	0,40%
Over/underskud		0,00	0,00%	0,00%

Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område

Parterne, RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, har en gensidig interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse på det regionale område, herunder at de centrale aftaler opstiller gode rammer for den lokale løndannelse og understøtter, at to ligeværdige lokale parter indgår lokale aftaler.

Parterne lægger vægt på, at centrale aftaler og hensigtserklæringer bruges aktivt af de lokale parter, så intentionerne får et lokalt liv og kan medvirke til at skabe en god lokal forhandlingsproces kendetegnet ved en fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt.

Afgørende for en god lokal forhandlingsproces er, at løndannelsen og forhandlingsprocessen opfattes som legitim og velbegrundet af såvel medarbejdere som ledere. I opbygningen af en fælles forståelse indgår også en evaluering af proces og resultatet.

Den lokale løndannelse giver mulighed for en lokal lønudvikling gennem en synlig sammenhæng mellem kompetencer, opgavevaretagelse og løndannelse.

Lokal løn er et supplement til den centrale løndannelse. Lokal løn kan gennem målrettet anvendelse motivere og skabe incitament, kan drive den faglige udvikling, bidrage til rekruttering og fastholdelse samt opfyldelse af arbejdspladsens målsætninger. En målrettet og transparent brug af lokal løndannelse giver lederen og medarbejderen mulighed for at udøve henholdsvis at opnå anerkendelse.

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 drøftet den lokale løndannelse og har i den forbindelse peget på fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves. De fire temaer er:

1. Forventninger til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat
2. Åbenhed omkring grundlaget for den lokale forhandling, forhandlingsprocessen og resultatet
3. Råderummet, der kan anvendes
4. Konkret anvendelse af midler

Parterne har, med henblik på at understøtte de lokale forhandlingsprocesser, aftalt at arbejde videre med de fire temaer i den kommende overenskomstperiode, herunder i fællesskab konkret at arbejde med:

- En opdatering af råderumspapiret med henblik på sproglig gennemskrivning og modernisering
- Udarbejdelse af en vejledning til lokale lønforhandlinger om ligestilling – formålet med vejledningen er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås.
- Muligheder for at skabe budgetforståelse hos de lokale forhandlingsparter, herunder viden om budgetopbygning og budgetsammenhænge

- Muligheder for at understøtte den gode lokale forhandlingsproces, herunder hvordan der opnås fælles viden, mv.
- Arrangement(er), hvor de centrale parter tanker/initiativer kan præsenteres, og hvor de lokale parter begynder at skitsere, hvordan man vil arbejde med de fire temaer op mod 2016
- Forløb, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, mv.
- Evaluering/politisk dialog

Parterne er enige om, at der generelt i arbejdet skal indgå overvejelser om, hvordan resultatet af parternes arbejde kan forankres lokalt.

Til inspiration kan parternes fælles brainstorm om udfoldelse af den lokale løndannelse i regionerne, jf. notat af 8. februar 2015, inddrages i arbejdet.

Tidshorisont:

- De centrale parter arbejde med de fire temaer gennemføres i perioden april 2015 – december 2015
- Arrangement(er) mellem de centrale og de lokale parter gennemføres i september 2015
- Forløbet, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, gennemføres fra september 2015 med henblik på anvendelse i 2016 og frem
- Evaluering/politisk dialog planlægges ved slutningen af overenskomstperiode

Styring:

- Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra henholdsvis RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Finansiering:

- Det samlede projekt forudsættes finansieret af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område. Forventet budget 2 mio. kr.

