



**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2021
INDEN FOR
YNGRE LÆGERS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|--|-----------|
| 1. Indledning | 3 |
| 2. Pension | 3 |
| 2.1. Pension..... | 3 |
| 3. Arbejdstid og særydelser | 5 |
| 3.1. Arbejdstid..... | 5 |
| 3.2. Ulempetillæg..... | 5 |
| 4. Faglig og opgavemæssig udvikling for afdelingslæger | 5 |
| 5. Titler | 5 |
| 6. Ferie | 6 |
| 7. Andre ændringer | 6 |
| 7.1. Ph.d.-studerende | 6 |
| 7.2. Subspecialisering..... | 6 |
| 7.3. Funktionstid | 6 |
| 8. Efteruddannelse | 7 |
| 9. Afslutning | 8 |
| Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler | 9 |
| Bilag 2: Puljer mv. | 10 |
| Bilag 3: Fælles arbejde om arbejdstidsregler | 11 |
| Bilag 4: Faglig og opgavemæssig udvikling for afdelingslæger | 12 |
| Bilag 5: Efteruddannelse | 13 |

| | |
|-------------------|---|
| Dato: | 24. februar 2021 |
| Sted: | Danske Regioner |
| Deltagere: | Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Yngre Læger |

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 2021 til den 31. marts 2024 på nedenstående vilkår under forudsætning af, at der opnås et samlet forlig med Akademikerne.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2021.

2. Pension

2.1. Pension

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsbidraget for afdelingslæger med 0,4 procentpoint fra 18,56 procent til 18,96 procent.

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsbidraget for øvrige læger med 0,4 procentpoint fra 16,85 procent til 17,25 procent.

Merudgift: 25,18 mio. kr.

2.2. Særlige pensionsregler for udenlandsk arbejdskraft, som er ansat tidsbegrænset

Som nyt stykke i § 13 indsættes:

”Stk. X

Udenlandske læger i forskerstillinger eller særligt specialiserede stillinger, som er ansat tidsbegrænset i stillinger omfattet af § 4, stk. 2, kan vælge at få udbetalt det samlede pensionsbidrag som løn.

Det er en betingelse, at ansættelsen sker for en periode på højst 5 år.

Ansættelsesmyndigheden udbetaler det samlede pensionsbidrag som løn til den ansatte med fradrag af præmie til gruppeliv i stedet for at indbetale pensionsbidrag til den pensionsordning, der er angivet i overenskomsten.

Den ansatte er under ansættelsen omfattet af gruppelevsordningen. Ansættelsesmyndigheden indbetaler den til enhver tid gældende præmie til gruppelevsforsikringen.

Ved udbetaling af løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling

BEMÆRKNINGER:

Ved "Udenlandske læger" forstås læger uden dansk statsborgerskab, der er rekrutteret i udlandet og ansættes i tidsbegrænsede stillinger.

Hvis en ansættelse forlænges, finder bestemmelsen fortsat anvendelse. Den samlede ansættelsestid omfattet af bestemmelsen kan dog ikke overstige 5 år. Ved fortsat ansættelse ud over 5 år, ved stillingsskift, ved skift fra en region til en anden, eller ved overgang til tidsbegrænset ansættelse indbetales herefter fuldt pensionsbidrag i henhold til overenskomsten.

Bestemmelsen finder alene anvendelse, hvis den ansatte anmoder om at få det samlede pensionsbidrag (både arbejdsgiver- og egetbidraget) udbetalt som løn under ansættelsen. Den ansatte kan også senere i løbet af ansættelsen vælge at få udbetalt pensionsbidraget, forudsat de almindelige betingelser i bestemmelsen er opfyldt. I så fald udbetales pensionsbidraget fra førstkommende mulige lønudbetaling. Allerede indbetalte pensionsbidrag kan ikke tilbageføres med henblik på udbetaling til den ansatte.

En ansat, der hidtil har fået pensionsbidrag udbetalt som løn, kan vælge at træde ud af ordningen, hvorefter der for den resterende del af ansættelsen skal ske indbetaling af pensionsbidrag efter de almindelige regler. Indbetaling af pensionsbidrag sker fra først kommende mulige lønudbetaling.

Allerede ansatte, der ved bestemmelsens ikrafttræden opfylder betingelserne for at få pensionsbidraget udbetalt som løn, kan vælge at blive omfattet af bestemmelsen for den resterende del af ansættelsen, dog ikke for længere tid end 5 år fra ansættelsens starttidspunkt.

Det henstilles, at ansættelsesmyndigheden i forbindelse med ansættelsen gør ansøgeren opmærksom på muligheden for at få udbetalt pensionsbidraget som løn, således at ansøgeren allerede fra starten af ansættelsen kan få mulighed herfor.

Der henvises desuden til aftale af 5. oktober 2015 mellem KL, Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet om gruppelevsfor sikring pr. 1. april 2015 for tjenestemænd og visse andre ansatte."

3. Arbejdstid og særydelser

3.1. Arbejdstid

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres et fælles arbejde om arbejdstidsreglerne med henblik på at undersøge, om de eksisterende regler er tidssvarende, jf. bilag 3.

Projektet forudsættes finansieret via AUA-midler.

3.2. Ulempetillæg

Ulempetillæg, jf. § 25, forhøjes med virkning fra 1. april 2022 som følger:

- Ulempetillægget på 58,93 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) forhøjes med 4,80 kr. til 63,73 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau)

Merudgift: 12,67 mio. kr.

4. Faglig og opgavemæssig udvikling for afdelingslæger

Med henblik på at fremme karriereudviklingen for afdelingslæger, iværksættes i overenskomstperioden forsøg i de fem regioner. Formålet er at undersøge, hvordan en ny struktur kan understøtte denne udvikling, jf. bilag 4.

Merudgift: 40,0 mio. kr.

5. Titler

Med virkning fra 1. april 2021 er parterne enige om at ændre titlerne som følger:

- Reservelæge bliver til læge (trin 1)
- 1. reservelæge bliver til læge (trin 2)

Overenskomsten konsekvensrettes i overensstemmelse hermed.

6. Ferie

Parterne analyserer i perioden konsekvenserne af at overgå til ferie med løn.

7. Andre ændringer

7.1. Ph.d.-studerende

Med virkning fra 1. april 2021 ændres § 4, stk. 2, litra c til:

”c) Klinisk assistent

Ansættelse sker for 1 år med adgang til forlængelse i 1 år ad gangen i indtil 4 år.

For kliniske assistenter, som ansættes med henblik på at gennemføre ph.d.-uddannelsen, svarer ansættelsens varighed til kravene i gældende bekendtgørelse om ph.d.-uddannelsen ved universiteterne.

BEMÆRKNINGER:

Hvis den kliniske assistent forinden ansættelsen har påbegyndt indskrivningen som ph.d.-studerende ved et universitet, kan ansættelsesperioden dog ikke overstige den periode, der resterer af indskrivningsperioden inklusiv evt. forlængelse af denne.

For kliniske assistenter, som ansættes med henblik på at gennemføre ph.d.-uddannelsen, er ansættelsesmyndigheden forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen ved fravær som følge af barsels- eller adoptionsorlov efter § 39 at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværperiodens længde.”

7.2. Subspecialisering

Med virkning fra 1. april 2021 indsættes følgende i § 4, stk. 3, litra a:

”Ved ansættelse af speciallæger med henblik på subspecialisering sker ansættelsen som afdelingslæge. Såfremt speciallægen har orlov fra sin faste varige stilling, kan ansættelsen ske tidsbegrænset.”

7.3. Funktionstid

§ 4, stk. 4, litra a) ændres til:

”For læger, der søger hoveduddannelse fastsættes en maksimal funktionsperiode på to år for funktion ved samme afdeling, hvor afdelingen indgår som en del af ansættelsen i hoveduddannelsesforløbet. Reglen om maksimal funktionsperiode ved samme afdeling vedrører alene perioden mellem gennemført klinisk basisuddannelse eller turnusuddannelse og påbegyndelsen af hoveduddannelsesforløbet. Perioder med fravær pga. graviditet, barsel, adoption, længerevarende sygdom eller værnepligt og ren forskningsansættelse medregnes ikke. Ansættelse på deltid medfører forholdsvis forlængelse af toårsperioden.

Ved opstået tvivl om opgørelsen af funktionstiden ved samme afdeling, herunder tvivl i forbindelse med afdelinger der sammenlægges og fusioneres, forelægges sagen til afgørelse mellem overenskomstens parter efter indstilling fra den konkrete ansættelsesmyndighed.

Evt. dispensation fra reglerne om maksimal funktionsperiode aftales mellem overenskomstens parter.

BEMÆRKNINGER:

For læger, der tidligere var omfattet af § 10 i 2018 bekendtgørelsen (den såkaldte seksårsfrist) medregnes ansættelser før den 31. marts 2021 ikke i funktionstiden."

8. Efteruddannelse

Parterne er enige om, at det er centralt at de 10 efteruddannelsesdage, der fremgår af § 32, stk. 2 i overenskomst for underordnede læger, anvendes, jf. bilag 5.

Der er derfor enighed om at nuværende § 32, stk. 4 ændres og der tilføjes stk. 5 og 6 med virkning fra 1. april 2021 til:

"Stk. 4

For at sikre, at den enkelte afdelingslæge er opdateret i forhold til patientbehandling og faglig udvikling har lægen ret og pligt til efteruddannelse i minimum 10 dage årligt.

Stk. 5

Der indgås, i forbindelse med afholdelse af den årlige MUS, aftale om en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan. Efteruddannelsesplanen kan have et flerårigt sigte.

Der følges minimum én gang årligt op på, i hvilket omfang efteruddannelsesplanen er fulgt, og om de aftalte aktiviteter, herunder antallet af dage, i efteruddannelsesplanen er opfyldt. Det aftales på MUS, hvordan og hvornår dette sker.

Hvis efteruddannelsesplanen ikke er fulgt, aftales eventuelle justeringer under hensyntagen til et flerårigt sigte.

Stk. 6

Efteruddannelse tilrettelægges under hensyn til både den enkelte afdelingslæges ønsker og afdelingens behov og drift."

Der er mellem parterne enighed om, at krav til efteruddannelsesplan er implementeret senest medio 2022.

Parterne er enige om, at formålet med ændringerne i § 32 er at bringe efteruddannelsesaktiviteten i overensstemmelse med hensigten, som beskrevet i bilaget.

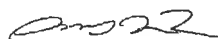
Parterne evaluerer effekten af disse aftalte ændringer senest 1. oktober 2022. Parterne aftaler nærmere, hvordan evalueringen gennemføres.

9. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer 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 2021, 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 24. februar 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For YNGRE LÆGER



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for underordnede læger af 30. november 2018

Bilag 2: Puljer mv.

| Personalegrupper mv. | Lønsum (mio. kr) | | Pulje (mio. kr) | |
|-----------------------|------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| | Antal | Lønsum | Pct. af lønsum afsat | Sum |
| Afdelingslæger | 2.600,62 | 2.500,75 | 0,45 | 11,25 |
| Øvrige læger | 9.000,56 | 5.742,52 | 0,45 | 25,84 |
| Gennemsnitsløngaranti | | | | 40,76 |
| Total | 11.601,18 | 8.243,27 | | 77,86 |

| Udgifter | Puljeforbrug | | | |
|---|-----------------------|--------------|---------------|----------------|
| | Udmøntnings-tidspunkt | Mio. kr. | Pct. af pulje | Pct. af lønsum |
| 2.1. Forhøjelse af pensionsbidrag | 1. april 2022 | 25,18 | 32,34 | 0,31 |
| 3.2. Forhøjelse af ulempetillæg | 1. april 2022 | 12,67 | 16,27 | 0,15 |
| 4. Faglig og opgavemæssig udvikling af afdelingslæger | 1. april 2022 | 40,00 | 51,37 | 0,49 |
| Udgifter i alt | | 77,85 | 99,99 | 0,94 |
| Overskud/underskud | | 0,01 | 0,01 | 0,00 |

Bilag 3: Fælles arbejde om arbejdstidsregler

Både Yngre Læger og RLTN har ved OK-21 stillet krav vedrørende arbejdstidsreglerne.

Der er på den baggrund enighed om, at der i perioden igangsættes et fælles arbejde omkring arbejdstidsreglerne, så parterne i fællesskab kan undersøge om der er behov for en modernisering af regelsættet.

Formål:

Formålet med det fælles arbejde er at se om de udviklingstendenser som sundhedsvæsenet er præget af, de forventninger der er til tilstedeværelsen af underordnede læger, patienternes behov og hensynet til de underordnede lægers arbejdsmiljø, er tilstrækkeligt sikret med de nuværende arbejdstidsregler.

Det fælles arbejde omfatter:

- Beskrivelse af fremtidens arbejdspladser for underordnede læger, herunder kravene til arbejdstilrettelæggelse
- Afdækning og analyse af hvilke dele af de nuværende regler der kan være behov for at ændre og/eller at forenkle, fx i relation til tjeneste og vagter
- Belastning og arbejdsintensitet
- Uddannelse
- Udviklingen i hjemmearbejde og telemedicin
- Tværsektorielt arbejde/geografi

Proces:

Det fælles arbejde iværksættes umiddelbart efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne, hvor den nærmere arbejdsplan aftales.

Parterne er enige om, at det kan være relevant at søge inspiration udefra ved at inddrage relevante personer, fx vagtplanlæggere, ledere mv, herunder viden fra fremtidsforskere og erfaringer fra de andre nordiske lande og/eller internationalt. Parterne er opmærksomme på at udnytte evt. overlap med tilsvarende projekt om arbejdstid mellem RLTN og Overlægeforeningen samt projektet mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om det digitale arbejdsliv i regionerne.

Bilag 4: Faglig og opgavemæssig udvikling for afdelingslæger

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode sættes fokus på faglig og opgavemæssig udvikling for afdelingslæger.

Der er derfor enighed om, at der i hver region igangsættes et forsøg, der har til formål at fremme karriereudvikling for afdelingslæger i regionen. Rammerne for forsøgene defineres af parterne umiddelbart efter overenskomstforhandlingernes afslutning og skal foreligge senest den 1. juni 2021.

De lokale parter i hver region udarbejder i samarbejde med de centrale parter, beskrivelse af regionens forsøg. Beskrivelsen skal være udarbejdet senest den 1. november 2021. Forsøgene gennemføres i perioden fra den 1. januar 2022 til den 31. maj 2023. Parterne indsamler erfaringerne fra de gennemførte forsøg. Erfaringerne vil indgå i parterne forberedelse af overenskomstforhandlingerne i 2024.

Der reserveres til forsøgenes gennemførelse 40,00 mio. kr. årligt, idet der afsættes 40,00 mio. kr. den 1. april 2022 (engangsbeløb) og 40,00 mio. kr. den 1. april 2023 (engangsbeløb). Midlerne fordeles forholdsmæssigt på de fem regioner ud fra lønsum. Midlerne kan anvendes til kompetenceudvikling, løn, projekter mv. De nærmere rammer for midlernes anvendelse fastlægges af parterne inden den 1. juni 2021.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 kan der genanvendes 40,00 mio. kr. fratrukket midler, der i perioden er anvendt til varige formål.

Bilag 5: Efteruddannelse

Det er afgørende for både afdelingslæger og sygehusledelser, at afdelingslæger er fagligt opdaterede for at sikre bedst mulig patientbehandling og faglig udvikling på længere sigt i specialerne og dermed af hele sundhedsvæsnen. Efteruddannelse er dermed centralt for, at afdelingslægerne kan tilføre mest mulig værdi til sundhedsvæsnen. Efteruddannelse skal også medvirke til sikre et fagligt udfordrende arbejdsliv.

Sygehusledelserne har det overordnede ansvar for at sikre den relevante efteruddannelse og kompetenceudvikling af afdelingslægerne. Men efteruddannelse er også afdelingslægerens eget ansvar. Mulighed for efteruddannelse skal efterspørges ikke alene ved MUS, men også i hverdagen.

Der er meget forskellige individuelle behov for den enkelte afdelingslæge i forhold til opgaver og funktion sammenholdt med afdelingens behov. Efteruddannelse skal derfor ske med perspektiv på både det team og den organisation, afdelingslægen arbejder i, såvel som på de mål som afdelingslægen i sin egen karriere arbejder hen imod. Dette gælder den faglige efteruddannelse, men lige så meget de andre professionelle kompetencer som kommunikation, samarbejde og teamwork.

Efteruddannelsesdagene kan anvendes til deltagelse i fx internationale kongresser og konferencer samt nationale seminarer og kurser i regi af eksempelvis de videnskabelige selskaber, men klinisk efteruddannelse kan også ske i det daglige arbejde via fleksible og individualiserede kompetenceudviklingsaktiviteter. Det kan være litteraturlæsning, e-læring, formaliserede uddannelsesforløb, fokuserede ophold lokalt, regionalt, nationalt og internationalt m.m.

