



Forhandlings
fællesskabet



DANSKE
REGIONER

Flere medarbejdere på fuldtid i regionerne

Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner har en fælles målsætning om, at flere medarbejdere skal være ansat på fuldtid. Vi ønsker, at de regionale arbejdspladser bliver omdannet til fuldtidsorganisationer.

Det skal være normen at arbejde på fuldtid – stadig med mulighed for deltid baseret på hensyn til den enkelte medarbejder og opgaveløsningen.

Det har stor betydning for livsindkomsten og pensionen, om man arbejder på deltid eller fuldtid. Det har også stor betydning, om man tidligt eller sent i arbejdslivet går fra deltid til fuldtid.

Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner har i samarbejde med bl.a. pensionselskaberne udarbejdet materiale, som viser hvor meget det betyder for henholdsvis livsindkomst og pension, når man går fra deltid til fuldtid. Materialet er udarbejdet for nogle af de største faggrupper i regionerne.

Formålet med materialet er at vise, at det har en stor økonomisk betydning, om man er ansat på deltid eller fuldtid. En ansættelse på fuldtid betyder større økonomisk råderum og højere pension. Det har en betydning på både kort og langt sigt. Eftersom flere kvinder end mænd er deltidsansatte, har den lavere livsindkomst og pension en ligestillingsmæssig slagside.

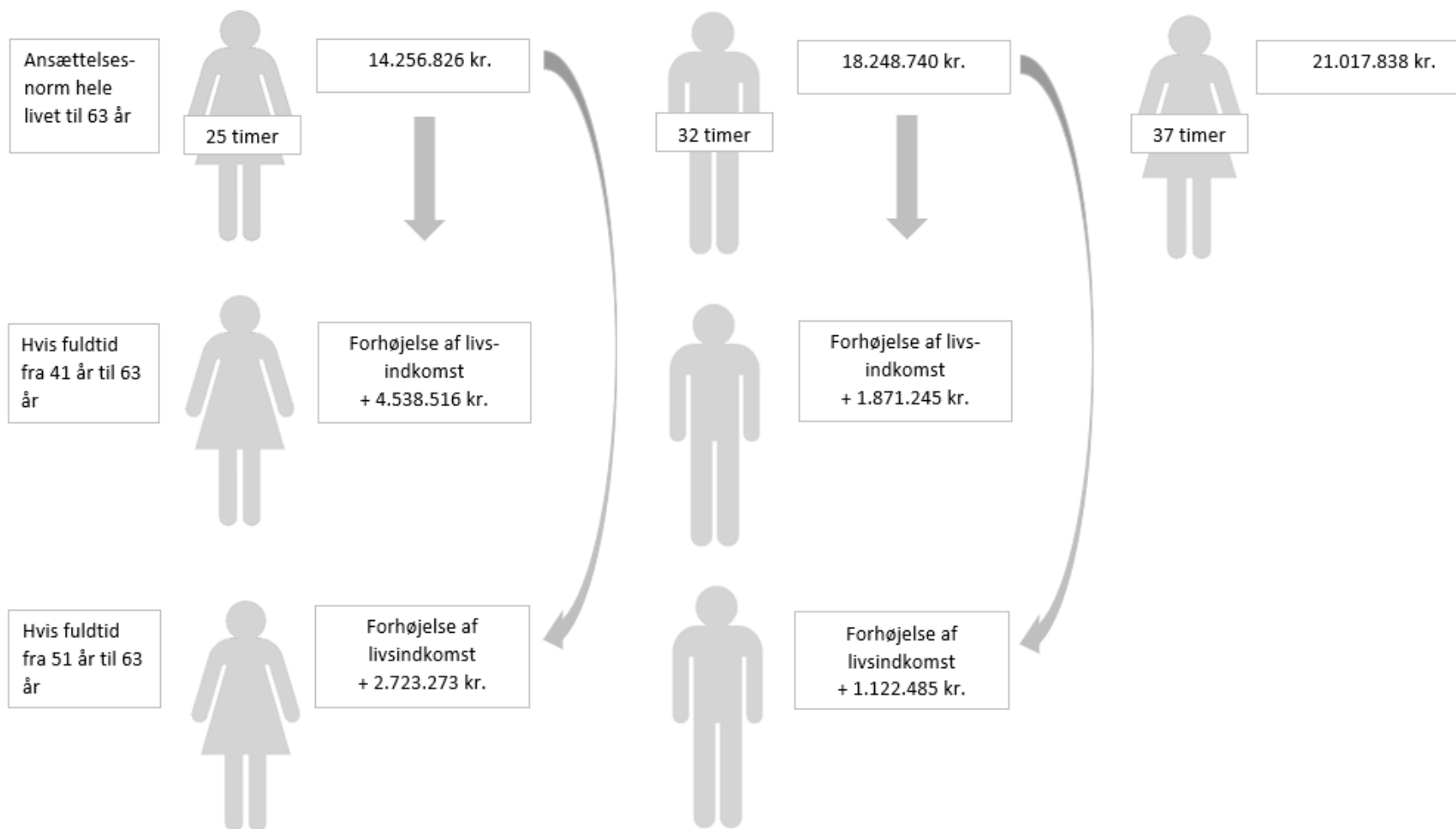
Der er mange gode grunde til at gå på fuldtid – både for den enkelte medarbejder, for arbejdspladsen og for samfundet. Flere medarbejdere på fuldtid vil styrke den enkelte medarbejders tilknytning til arbejdspladsen, sikre en bedre sammenhæng og give kontinuitet og kvalitet i opgaveløsningen. Flere medarbejdere på fuldtid vil også bidrage til at løse rekrutteringsudfordringerne i regionerne.

Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner ved, at der ikke er lette løsninger. Det handler bl.a. om at finde løsninger lokalt på bl.a. arbejdstilrettelæggelse (opgaverne), arbejdsplanlægning (bemanding og vagtplaner), arbejdsmiljø og økonomi. Indsatsen henimod et arbejdsmarked, hvor fuldtid er normen, handler i høj grad om ændring af praksis og tilgange på begge sider, fortsat sikring af attraktive regionale arbejdspladser samt at afprøve nye veje.

Hvis du vil høre mere om indsatsen om fuldtid, kan du se denne video med Mona Striib fra Forhandlingsfællesskabet og Anders Kühnau fra Danske Regioner:

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=UL45vP3Ixls>

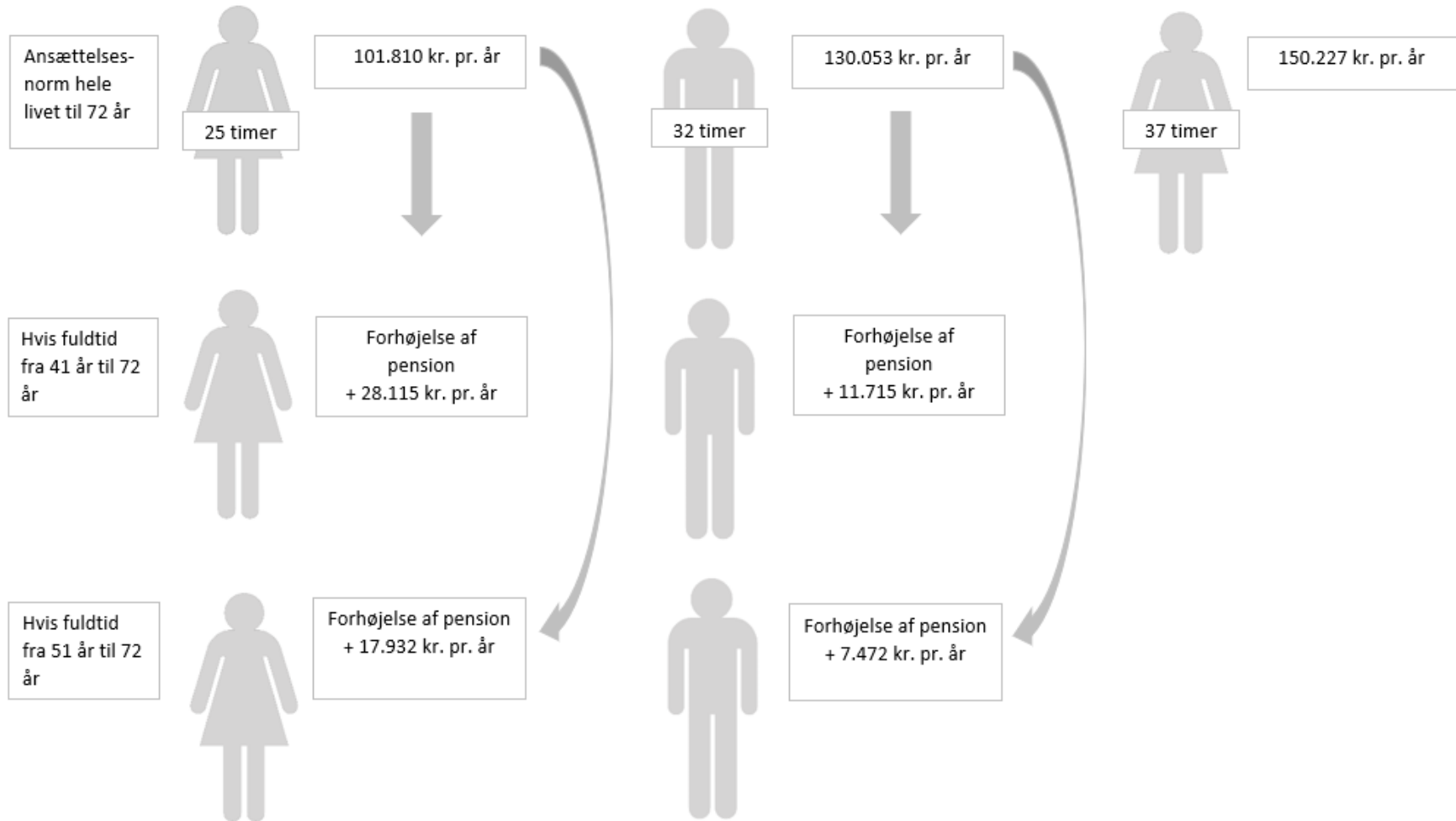
Livsindkomst for SYGEPLEJERSKER



Kilde: KRL, Beregning juni 2020

Beregning er baseret på basislønforløbet. Det antages, at medarbejderen starter som 25-årig, har samme ansættelsesnorm hele livet og går på pension som 63-årig.

Årlig pension **SYGEPLEJERSKER** - fratræder som
72-årig



Kilde: PKA

Pension: Formål, beregninger og forudsætninger

Det har stor betydning for både livsindkomst og pension, om medarbejderen er på fuldtid eller deltid. Forhandlingsfællesskabet og RLTN har derfor bedt en række pensionselskaber om at beregne forskellige scenarier, herunder den årlige pensionsudbetaling før skat, hvis medarbejderen har været ansat på henholdsvis 25, 32 eller 37 timer om ugen.

Det har også betydning for pensionsudbetalingen, hvis medarbejderen i løbet af sit arbejdsliv går fra en deltids- til en fuldtidsstilling. Derfor har pensionselskaberne også beregnet, hvor meget den årlige pensionsudbetaling stiger, hvis man går på fuldtid som henholdsvis 41- eller 51-årig. Beregningerne er gennemført for en række forskellige faggrupper, som har forskellige pensionselskaber.

Formålet med beregningerne er at vise, hvilken betydning det har for den årlige pension, hvis medarbejderen er på fuldtid hele livet eller går på fuldtid i løbet af sit arbejdsliv. Beregningerne kan medvirke til, at medarbejderne får større indsigt i, hvad beskæftigelsesgraden betyder for pensionen.

Pensionsberegningerne kan ikke bruges til at sammenligne på tværs af faggrupper, men er derimod valide til sammenligning inden for de enkelte faggrupper.

Det skyldes bl.a. at:

- Faggrupperne har forskellig livsindkomst. Jo højere livsindkomst, jo flere midler kan der beregnes pension af.
- Faggrupperne har forskellig pensionsats. Jo højere pensionsats, jo flere midler bliver indbetalt til pension.
- Pensionselskaberne har sammensat deres produkter på forskellig måde. Det er derfor forskelle på, hvor stor en andel af de indbetalte midler, der anvendes til pension, livsforsikring, invaliditet, kritisk sygdom m.v.
- Forskelle i forhold til opgørelse over lønniveauet, hvor udgangspunktet for eksempel kan være baseret på grundlønnen, gennemsnitslønnen eller gennemsnitsindbetalingen.
- Forskelle i udregning af levealder.
- Forskelle i forudsætningerne i forhold til aldersopsparing.

Beregningerne er udarbejdet i tæt dialog med pensionselskaberne. Da forudsætningerne og metoderne ikke er ens, kan beregningerne ikke bruges som sammenligningsgrundlag på tværs af faggrupperne.

I pensionselskabernes regneeksempler er pensionsalderen som standard sat til 72 år – vel vidende at den faktiske pensionsalder typisk er noget lavere i de respektive faggrupper.

Regneeksemplerne viser den årlige pensionsudbetaling før skat og tager ikke hensyn til eventuel modregning i offentlige ydelser, da der skal lægges rigtig mange yderligere forudsætninger ind i regnestykket, hvis man skal have et præcist billede af, hvad man samlet set får i hånden (pensionsudbetaling plus offentlige ydelser), når man går på pension.