

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S

Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Tlf. 46 95 40 60
Fax 33 13 22 35
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk

O V E R B R I N G E S

Den 06-12-12
J.nr.: 12110027

Sundhedskartellet's krav til KL om fornyelse og ændringer af overenskomster og aftaler m.v. pr. 1. april 2013

Social- og sundhedsvæsenet står overfor store udfordringer, som kræver handling og nytænkning. Det kommunale sundhedsvæsen er under forandring, hvilket sætter rammerne for den udvikling af arbejdsopgaver, som medarbejdere og ledere går i møde. Den nære sundhed er i fokus, og kvalitet og fleksibilitet skal i højsædet samtidig med, at borgerne skal inddrages i højere grad. Alt sammen inden for en stram økonomisk ramme.

Sammen kan vi skabe mere sundhed for pengene. Men det kræver en bred og langsigtet indsats. Vi tror på, at faglig udvikling, attraktive karriereveje, et godt arbejdsmiljø og medindflydelse er en del af løsningen. For det er medarbejderne og lederne, som i samarbejde med borgerne løfter kvaliteten og skaber fremtidens sundhedsvæsen.

Vi ved, at samfundsøkonomien er presset, men hvis vi tænker kortsigtet, sender vi bare regningen videre. Derfor skal vi finde langsigtede løsninger, som skaber et sundt arbejdsmiljø og gode rammer for fastholdelse og rekruttering af både unge og erfarne. På den måde kan vi sikre højere kvalitet, effektivitet og et positivt bidrag til velfærdssamfundet.

I Sundhedskartellet tror vi på, at det kan lykkes at skabe engagement og ejerskab blandt medarbejderne og dermed fremme den ønskede udvikling. Vi kan i fællesskab sætte retningen, og derfor ser vi frem til de kommende forhandlinger.

Medlemsorganisationer

| Danske Psykomotoriske Terapeuter | Danske Bioanalytikere | Danske Fysioterapeuter | Dansk Sygeplejeråd | Dansk Tandplejerforening |
| Jordemoderforeningen | Ergoterapeutforeningen | Farmakonomforeningen |
Radiograf Rådet | Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter | Kost & Ernæringsforbundet |

Det offentlige social- og sundhedsvæsen skal tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Derfor skal der være konkurrencedygtige løn- og ansættelsesvilkår – både i opgangs- og nedgangstider. Set i det lys fremsætter Sundhedskartellet krav om:

- 1. Generelle lønstigninger til alle**
- 2. Videreførelse af reguleringsordningen**
- 3. Etablering af en tidssvarende stillings- og lønstruktur, der understøtter specialisering, kvalitetsudvikling og effektivitet**
 - a) Strukturen skal ses på tværs at basis- og ledermodellen og knytte løn, faglighed og erfaring tættere sammen, og samtidig sikre indplacering af såvel medlemmer i specialfunktioner, som medlemmer med special-, master-, kandidat- og phd.-uddannelser
- 4. At tandplejerne omfattes af bestemmelserne om atypiske stillinger**
- 5. Indførelse af et nyt trin 17 i Sundhedskartellets overenskomst for ledere, så lige løn for ledelsesarbejde af samme værdi synliggøres**
- 6. Forbedring af Aftale om lokal løndannelse, herunder:**
 - a) Sikring af lokallønsandele/-midlerne
 - b) Modernisering af bilag om det økonomiske råderum
 - c) Forbedring af organisationernes forhandlings- og aftaleadgang (jf. bem. til § 3, stk. 1)
- 7. Forbedring af Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger, herunder:**
 - a) De lokale forhandlinger skal finde sted på baggrund af et så retvisende og fyldestgørende grundlag som muligt.
- 8. Forbedring af pensionen, herunder:**
 - a) Generelle pensionsforbedringer
 - b) Videreførelse af ATP-projektet
 - c) Afskaffelse af pensionskarens for timelønnede

Et tættere samspil om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse skaber øget trivsel og et bedre arbejdsmiljø. Den enkelte medarbejder skal kunne klare arbejdsbelastningen i et langt og helt arbejdsliv. Derfor skal der satses endnu mere på at sikre et godt arbejdsmiljø i et presset social- og sundhedsvæsen, og på klare og fornuftige regler på arbejdstidsområdet. Derfor fremsætter Sundhedskartellet krav om:

9. Rammer for arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse skal forhandles på arbejdspladsen under hensyntagen til:

- Kvalitet i arbejdet
- Patientsikkerhed og borgerinddragelse
- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Faglighed og professionel udvikling
- Den enkelte medarbejder

10. Iværksættelse af en fælles indsats vedrørende arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, der understøtter det gældende regelsæt og synliggør de lokale muligheder

11. Muligheder for øget sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, herunder:

- a) Bedre værn om fritiden
- b) Frit valg mellem udbetaling, afspadsering og indregning af ulempeydelse
- c) Ret til fuld tid

12. Modernisering af Aftale om fravær af familiemæssige årsager, herunder:

- a) Ret til frihed med løn i forbindelse med børns ambulante behandling

Tryghed i ansættelsen er et vigtigt udgangspunkt for trivslen på arbejdspladserne og medvirker derigennem til at fremme produktiviteten. Derfor fremsætter Sundhedskartellet følgende krav:

13. Tryghed i ansættelsen, herunder:

- a) Ret til outplacement-aftaler for ledere og medarbejdere i basisstillinger ved afskedigelser, både når disse afslutter ansættelsesforholdet, og for lederne når de overgår til basisstillinger
- b) Forbedring af vilkår i Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Sundhedsvæsenet er under konstant udvikling. Effektiviseringer, innovation og ny teknologi stiller skærpede krav til de ansattes faglighed og udviklingen af deres kompetencer. En styrket faglighed og bedre rammer for de ansattes udvikling er derfor i både ledere og medarbejders interesse. Sundhedskartellet fremsætter derfor krav om:

14. Fokus på professions- og kompetenceudvikling, herunder:

- a) Bedre rammer og betingelser for udvikling af kompetencer og kvalitet i social- og sundhedsvæsenet
- b) Kommunerne skal udarbejde strategier for faglig udvikling og forskning i sundhedsprofessionsfeltet, herunder:

- udbygning af evidenstagningen
- ret til professionsudviklingsdialog som led i den årlige MUS
- c) Adgangen til relevant lederuddannelse skal forbedres

15. Ret til tjenestefrihed uden løn

Vi har i Danmark et kønsopdelt arbejdsmarked. Det er en udfordring, som hæmmer mobiliteten og dermed fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, hvilket der er behov for at gøre op med – også i overenskomstmæssig sammenhæng. Derfor fremsætter Sundhedskartellet krav om:

16. Ligestilling i overenskomster og aftaler, herunder:

- a) Fars barselsrettigheder skal udvides
- b) Arbejdsgivernes forpligtelse til mainstreaming af overenskomster og aftaler skal tydeliggøres
- c) Der iværksættes i perioden et projekt om jobvurdering

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter bidrager hver dag til lokalt at sikre gode og rolige arbejdsforhold til fælles bedste for både medarbejdere og ledere. Uklarhed om forståelsen af reglerne og manglende afklaring af vilkår koster mange ressourcer - også for arbejdsgiverne. Derfor fremsætter Sundhedskartellet følgende krav:

17. Forbedring af vilkår for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, herunder:

- a) Skærpelse af nærhedsprincippet ved valg af tillidsrepræsentant
- b) Ret til tillæg for funktionen som arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmarkedet er under hastig forandring, hvilket betyder, at der bliver behov for at ansætte nye faggrupper på overenskomstområderne. For at sikre klarhed om løn- og ansættelsesvilkår for nye faggrupper fremsætter Sundhedskartellet følgende krav:

18. Udvidelse og præcisering af overenskomstens dækningsområde

- a) Overenskomstdækning af farmakonome i basisstillinger og ledende farmakonome
- b) Overenskomstdækning af jordemødre i basisstillinger og ledende jordemødre
- c) Overenskomstdækning af ernæringsteknologer i basisstillinger og ledende ernæringsteknologer
- d) Overenskomstdækning af ledende psykomotoriske terapeuter
- e) Tydeliggørelse af at medarbejdere, der har opnået en videregående uddannelse på master, kandidat- eller phd.-niveau, hvor det

- adgangsgivende grundlag er en af Sundhedskartellet
grunduddannelser, er omfattet af Sundhedskartellet overenskomst
- f) Modernisering af bilag 1, pkt. 5 til Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet område fsva. beskrivelse af de typer af stillinger, som ergoterapeuter ansættes i

Herudover har Sundhedskartellet en række krav af teknisk og redaktionel karakter, som både sikrer et godt grundlag for administrationen af aftaler og overenskomster og tydeliggør aftaleteksten. På det grundlag fremsætter Sundhedskartellet følgende krav:

19. Redaktionelle ændringer til overenskomster og aftaler, herunder:

- a) Aftale om ferie for personale ansat i kommuner:
- Ændringer i ferieloven implementeres i aftalen
- b) Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbacheloror i ernæring og sundhed m.fl. (basis)
- Tilpasning af stillingsbetegnelse for psykomotoriske terapeuter (§1, pkt. 4, § 5, § 8, § 11 og 11C samt protokollat 1, bilag 1 og 5)
- Tilretning af pensionskasse for psykomotoriske terapeuter (§8, stk.2)
- Præcisering af betaling i § 22, stk. 3

20. Teknisk krav til FLD-statistikker, herunder:

- a) Afspadseringstimer skal fremgå af FLD's statistikker

Afslutningsvis fremsætter Sundhedskartellet følgende forbeholdskrav:

21. Forbeholdskrav, herunder:

- a) Der tages forbehold for fremsættelse af krav fremsat af arbejdsgiverne.
- b) Der tages forbehold for fremsættelse af krav, som følger af resultater og ændringer på det øvrige arbejdsmarked samt følger af retsafgørelser, voldgiftsafgørelser, ændringer i lovgivning og uddannelsesstrukturer m.v.

Opsagte overenskomster og aftaler

Ved fremsættelsen af ovennævnte krav opsiges samtidig de i bilag 1 oplistede overenskomster og aftaler med tilhørende kutymmer og sædvaner m.m.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af ovennævnte krav til fornyelse af de i bilag 1 nævnte overenskomster/aftaler samt opsigelse heraf bedes givet på vedlagte kopi.



Med venlig hilsen


Grete Christensen


Helle Varming

Bilag 1

Oversigt over Sundhedskartellet samt medlemsorganisationernes overenskomster og aftaler med tilhørende protokollater og bilag, der opsiges som følge af de krav, Sundhedskartellet og medlemsorganisationerne har fremsat overfor KL til fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2013.

- Aftale pr. 1. april 2011 om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område med tilhørende bilag, pr. 1. april 2011
- Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, pr. 1. april 2011
- Aftale om Gennemsnitsløngaranti for Sundhedskartellet's område, pr. 1. april 2011
- Aftale om kompetenceudvikling, pr. 1. april 2011
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, pr. 1. april 2011
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager samt protokollat, pr. 1. april 2008
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg med tilhørende protokollater og bilag pr. 1. april 2011
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse med tilhørende protokollater og bilag, pr. 1. april 2011
- Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv., pr. 1. april 2011
- Aftale om ferie for personale ansat kommuner, pr. 1. april 2011
- Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål, pr. 1. april 2011
- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, pr. 1. april 2011
- Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv., pr. 1. april 2011
- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, af 11. maj 2007
- Aftale af 11. maj 2007, om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden
- Aftale om konvertering af ulempetillæg, pr. 11. maj 2007
- Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v., pr. 1. april 2011
- Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl., med tilhørende protokollater og bilag, pr. 1. april 2011

- Overenskomst for tandplejere, pr. 1. april 2011