

Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Dampfærgevej 22
2100 København Ø

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.: 12100013

Sundhedskartellet's krav til Regionernes Lønnings- og Takstnævn om fornyelse og ændringer af overenskomster og aftaler m.v. pr. 1. april 2013

Sundhedsvæsenet står over for store udfordringer, som kræver handling og nytænkning. De nye supersygehuse tager form og de nuværende sygehuse bygges om, hvilket er med til at sætte rammerne for den udvikling af arbejdsopgaver, som medarbejdere og ledere går i møde. Det hele sundhedsvæsen er i fokus, og kvalitet og patientsikkerhed skal i højsædet samtidig med, at patienter 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 patienterne 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 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. Indførelse af et nyt trin 17 i Sundhedskartellets overenskomst for ledere, så lige løn for ledelsesarbejde af samme værdi synliggøres**
- 5. Forbedring af Aftale om lokal løndannelse, herunder:**
 - a) Sikring af lokallønsandele/-midlerne
 - b) Modernisering af bilag 1 om det økonomiske råderum
 - c) Forbedring af organisationernes forhandlings- og aftaleadgang (§ 6, stk. 4)
- 6. 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
- 7. 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 sundhedsvæsen, og på klare og fornuftige regler på arbejdstidsområdet. Derfor fremsætter Sundhedskartellet krav om:

- 8. 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
- 9. Iværksættelse af en fælles indsats vedrørende arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, der understøtter det gældende regelsæt og synliggør de lokale muligheder**
- 10. 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
- 11. Bortfald af Arbejdstidsaftalens § 16, stk. 2**
- 12. Forhøjelse af ulempeydelserne til Ø-jordemødre samt præcisering og opdatering af forudsætningerne i aftalen**
- 13. 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:

- 14. 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:

15. Fokus på professions- og kompetenceudvikling, herunder:

- a) Bedre rammer og betingelser for udvikling af kompetencer og kvalitet i sundhedsvæsenet
- b) Regionerne skal udarbejde strategier for faglig udvikling og forskning i sundhedsprofessionsfeltet, herunder:
 - fortsættelse af udviklings- og forskningspuljen
 - ret til professionsudviklingsdialog som led i den årlige MUS
- c) Adgangen til relevant lederuddannelse skal forbedres

16. 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:

17. 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:

18. Forbedring af vilkår for tillidsrepræsentanter, herunder:

- a) Skærpelse af nærhedsprincippet ved valg af tillidsrepræsentant
- b) Forlænget opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter, begrundet i arbejdsmangel

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:

19. Udvidelse og præcisering af overenskomstens dækningsområde

- a) Tydeliggørelse af at medarbejdere, der har opnået en videregående uddannelse på master, kandidat- eller phd.-niveau, hvor det adgangsgivende grundlag er en af Sundhedskartellets grunduddannelser, er omfattet af Sundhedskartellets overenskomst

- b) Præcisering af, at anciennitetsoptjening for arbejde i selvstændig virksomhed fx kan dokumenteres ved regnskaber eller anden registrering af virksomhed
- c) Modernisering af bilag 1 til Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område fsva. beskrivelse af de typer af stillinger, som ergoterapeuter ansættes i
- d) Overenskomstdækning af ernæringsteknologer i basisstillinger og ledende ernæringsteknologer

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:

20. Redaktionelle ændringer til overenskomster og aftaler, herunder:

- a) Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område:
 - Sproglige præciseringer vedrørende psykomotoriske terapeuter (§ 1 stk. 1, § 5, stk. 3, § 5, stk. 4, § 6, stk. 8, § 10, stk. 1 og 2 samt § 11, stk. 1)
 - Præcisering af tekst om farmakonomielever (bilag 1)
 - Henvisning til bilag 1 i § 1, stk. 1
- b) Overenskomsten for ledere på Sundhedskartellets område:
 - Sproglige præciseringer vedrørende psykomotoriske terapeuter (§ 7, stk. 1 og 2 samt bilag 1 og 2 til protokollat 2)
- c) Aftale om ferie for personale ansat i regioner:
 - Ændringer i ferieloven implementeres i aftalen

21. Teknisk krav til FLD-statistikker, herunder:

- a) Afspadseringstimer skal fremgå af FLD's statistikker

Afslutningsvis fremsætter Sundhedskartellet følgende forbeholdskrav:

22. Forbeholdskrav, herunder:

- a) Der tages forbehold for fremsættelse af krav fremsat af arbejdsgiverne.
- b) Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge 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 oplyste overenskomster og aftaler med tilhørende kutymer 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 RLTN til fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2013.

- Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, pr. 1. april 2011
- 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, pr. 1. april 2011
- Aftale om kompetenceudvikling, pr. 1. april 2011
- Aftale om trivsel og sundhed, pr. 1. april 2011
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager, 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 i regioner/kommuner, pr. 1. april 2011
- Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål, pr. 1. april 2008
- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, pr. 19. april 2007
- Arbejdstidsaftale, pr. 1. april 2011
- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, pr. 19. april 2007
- Aftale af 19. april 2007, om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden.
- Aftale om konvertering af ulempetillæg, pr. 10. april 2007
- Overenskomst for ledere på Sundhedskartellet's område med tilhørende protokollater og bilag, pr. 1. april 2011
- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område med tilhørende protokollater og bilag, pr. 1. april 2011
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for ernæringsassistent-elever og ernæringshjælperelever, pr. 1. april 2011
- "Ø-aftale for jordemødre ansat på Læsø, Samsø og Ærø"