

# Overenskomstforhandlinger 2011

Sundhedskartellets og arbejdsgivernes  
krav til OK 11 på det regionale område

# OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2011

Så er OK 11 for alvor i gang! Kravene er udvekslet med arbejdsgiverne og den første egentlige forhandling starter den 17. december. Meget tyder på, at forløbet denne gang bliver væsentlig anderledes end for tre år siden. Ved OK 08 forhandlede vi på toppen af en højkonjunktur, og efter 8 ugers konflikt fik vi sat en række ligelønsproblemer så eftertrykkeligt på dagsordenen, at de diskuteres endnu. OK 08 resulterede i en lang række forbedringer, heriblandt de højeste lønstigninger i over 20 år.

Ved OK 11 er det arbejdsgivernes topprioritet, at få et overenskomstresultat, der er samfundsøkonomisk ansvarligt. Således er der ikke tvivl om, at den økonomiske situation i høj grad vil præge rammen for OK 11 forhandlingerne og arbejdsgivernes "gavmildhed". Hertil kommer den negative udmøntning fra reguleringsordningen, der lægger yderligere pres på forhandlingerne.

Selvfølgelig skal overenskomstresultatet være på et ansvarligt niveau i forhold til samfundsøkonomien, men det tyder på, at vi ikke er helt enige med arbejdsgiverne om, hvad der er et samfundsøkonomisk ansvarligt niveau.

Så vi kommer uden tvivl til at kæmpe hårdt for vores krav om lønstigninger til alle! Derfor står Sundhedskartellet også sammen om at satse på generelle lønforbedringer til alle medlemsgrupper. Grundet de økonomiske udfordringer er der god grund til først og fremmest at holde blikket rettet mod generelle lønforbedringer.

Dog er der nogle grupper i dbio, som vi vil tale særligt varmt for. Det drejer sig om de nyuddannede, underviserne og afdelingsbioanalytikerne. Grundet den beskedne økonomiske ramme ved OK 11 er der dog ikke afsat særlige puljer, som de enkelte medlemsorganisationer kan bruge på deres prioriterede grupper. Men vi vil synliggøre overfor arbejdsgiverne, at vi har nogle grupper, hvor aflønning og kompetencer ikke harmonerer.

Det tyder på, at arbejdstidsreglerne bliver et centralt område ved OK 11 forhandlingerne. Arbejdsgiverne har i hvert fald fremsat en stribe indgribende arbejdstidskrav, der går i modsat retning af dbios og Sundhedskartellens ønsker om mere indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen og en bedre balance mellem familie- og arbejdsliv. Arbejdsgiverne ønsker i stedet at kunne indgå aftaler om

højere arbejdstid, en længere normperiode og et opgør med deltidansættelser.

Det er meget utilfredsstillende, at arbejdsgiverne går efter endnu mere fleksibilitet fra medarbejderne, uden hensyn til at arbejdspresset og aktiviteten har været stigende i de sidste mange år.

Derfor står vi ved OK 11 foran forhandlinger med en række store udfordringer, ikke kun i forhold til at få opfyldt vores lønkrav, men også i forhold til at få ændret arbejdstidsreglerne i retning af mere attraktive arbejdspladser.

Jeg glæder mig til at komme rigtig i gang med forhandlingerne – og håber at kunne præsentere et resultat for jer, som I vil stemme ja til!



Bert Asbild, formand  
Danske Bioanalytikere

Så er forhandlingerne til OK 11 i gang. Det er altid en udfordring at komme i mål – men denne gang er vejen endnu længere. Situationen er helt anderledes, end den var i 2008. Finanskrisen har sat sine spor med lavkonjunktur og stigende arbejdsløshed. Derudover kommer der en regning fra den reguleringsordning, som sikrer parallellitet i lønudviklingen mellem det offentlige og private. De privatansatte har fået lavere lønstigninger end offentligt ansatte, og derfor er der en regning, der skal betales ved forhandlingerne.

I Sundhedskartellet er vi meget realistiske. OK 11 bliver ikke noget gavebord. Men du og dine kolleger kan være sikre på, at Sundhedskartellets 11 organisationer har tydelige krav til arbejdsgiverne og har ambitioner om et godt resultat. Sundhedskartellets krav til overenskomstfornyelsen i 2011 er koncentreret om:

- **Løn til hele livet.** En udvikling af din løn, som modsvarer det ansvar, som medarbejderne i sundhedssektoren har, og de krav der stilles til dem.
- **Faglig og professionsrettet udvikling.** En hverdag, som er fagligt udviklende, og som kan give dig adgang til nye kompetencer fx gennem løbende efter- og videreuddannelse.
- **Det gode arbejdsliv.** Arbejdet skal organiseres, så der skabes attraktive arbejdspladser gennem sundhed, trivsel og sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv.

Sammen med arbejdsgiverne i både regioner og kommuner har vi et fælles ansvar. Vi skal sikre, at vi også i fremtiden har et stærkt og velfungerende sundhedsvæsen.

Sundhedsvæsenet står over for store udfordringer – og stærke, kompetente medarbejdere er den eneste rigtige vej frem. Selvom det ser svært ud, skal OK 11 bringe os et skridt i den rigtige retning. Det kræver, at arbejdsgiverne spiller med. Det kræver gensidig tillid og fleksibilitet. Og det kræver, at arbejdsgiverne viser Sundhedskartellets medlemmer tillid i hverdagen – for eksempel i forhold til arbejdstid og arbejdsmiljø.

I Sundhedskartellet er vi parate til at løfte vores del af det fælles ansvar. Både for et fornuftigt overenskomstresultat og for et stærkt sundhedsvæsen med gode rammer for patienter, borgere og medarbejdere.



*Grete Christensen*

Formand, Grete Christensen

# SUNDHEDSKARTELLETS KRAV

## KRAV 1: GENERELLE LØNSTIGNINGER

Den klare målsætning ved OK 11 er at bevare købekraften. Sundhedskartellet stiller derfor krav om bedre løn til alle medlemmer. Både de medlemmer, der er omfattet af en basisoverenskomst, og lederne. Vores krav er generelle lønstigninger til alle, samt at lønnen bliver reguleret i løbet af overenskomstperioden. Vi stiller også krav om, at der tilføjes et højere løntrin til ledernes lønskala.

## KRAV 2: FOKUS PÅ SÆRLIGE GRUPPER

Der er mere end nogensinde behov for at sikre kvalificerede og engagerede medarbejdere i sundhedssektoren. I lyset af forventningerne om en fremtidig mangel på arbejdskraft bliver det helt afgørende også at antage et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv i forbindelse med OK 11.

Udviklingen på arbejdspladserne og inden for de enkelte fag peger også på en tendens til en øget specialisering i både basis- og lederstillinger, øget efterspørgsel på særlige kompetencer i form af fx videreuddannelse, forskningskvalifikationer og specialistkompetencer samt øget opgavedeling på arbejdspladserne. Derfor har vi som krav, at vi sammen med arbejdsgiverne får afdækket sammenhænge mellem funktioner, kompetencer og mulighederne for lønindplacering af særlige grupper.

Med udgangspunkt i de snævre rammer for OK 11 har Sundhedskartellet og dbio valgt at satse på at få de generelle lønforhøjelser, som alle får glæde af, så store som muligt. Derfor er de 3 særlige grupper, som dbio har haft fokus på i forbindelse med kravindsamlingen: nemlig bionanalytikere på trin 4, undervisere og afdelingsbioanalytikere blevet en del af kravet om fokus på særlige grupper. Det vil formentlig betyde, at der ikke bliver råd til særlige lønforhøjelser til disse grupper i forbindelse med OK 11. Til gengæld vil de forhåbentlig indgå i det arbejde, der i overenskomstperioden skal være med at afdække sammenhænge mellem aflønning og kompetencer og funktioner.

## KRAV 3: LOKAL LØN

Vi står i et dilemma mellem mere tillid eller flere hegn. Arbejdsgiverne efterlyser løsere rammer og færre centrale bindinger. Men det kræver tillid! Sundhedskartellet's krav er, at vi får adgang til de såkaldte tilbageløbsmidler, så vi

ved, at pengene kommer ud til medlemmerne. Aftalen om lokal løndannelse søges forbedret på en række punkter. Der er behov for både en øget synlighed omkring de lokale midler, som er i omløb, og en skærpelse af forpligtelsen til at forhandle om disse midler.

Særligt stiller vi krav om ret til forhandling af de lønkroner (tilbageløbsmidler), der bliver frigjort gennem personaleomsætning m.v. I forlængelse heraf skal arbejdsgiverne have pligt til at udlevere statistik over de frigjorte midler.

dbio har ønsket, at der skal være forlodsfinansiering af lokal løn i regionerne, så der er sikkerhed for, at der bliver forhandlinger for alle i overenskomstperioden. Den snævre ramme for overenskomstfornyelsen har imidlertid betydet, at der nu ser ud til at være enighed om ikke at afsætte midler til forlodsfinansiering denne gang. Så dbio og Sundhedskartellet forsøger at sikre forhandlinger i overenskomstperioden via Aftalen om lokal løn og ved at sikre at tilbageløbsmidler skal forhandles.

## KRAV 4: PENSION

Sundhedskartellet har en langsigtet strategi om, at den generelle pensionsprocent skal udbygges mod 18 pct. af den samlede løn. I forlængelse af det stiller vi krav om generelle pensionsforbedringer. Derudover stiller vi krav om forhøjelse af ATP-indbetalingen. Forhøjelse af ATP'en er en videreførelse af projektet fra OK 08, hvor det blev aftalt, at alle medlemmer skal være på den højeste ATP-sats senest i 2021.

## FØLG MED I OK 11

Der er gode muligheder for at holde sig ajour med overenskomstforhandlingerne på [dbio.dk](http://dbio.dk) og [www.sundhedskartellet.dk](http://www.sundhedskartellet.dk) og via fagbladet. På [dbio.dk/ok11](http://dbio.dk/ok11) kan du også læse både Sundhedskartellet's og arbejdsgivernes overenskomstkrav i deres helhed.

## KRAV 5:

### FAGLIG OG PROFESSIONSRETTE UDVIKLING

Sundhedskartellet ønsker stærkere fokus på - og langt flere aktiviteter rettet mod - den faglige og professionsrettede udvikling. Derfor stiller vi krav om, at det tydeliggøres, at medarbejdere og ledere har et fælles ansvar for at udvikle faget og sundhedsprofessionerne, mens ledelsen har en særlig forpligtelse til at skabe de optimale rammer og betingelser for det.

Løbende kompetenceudvikling på et højt fagligt niveau og god kvalitet i ydelserne er to sider af samme sag. Derfor stiller vi også krav om, at der nu for alvor bliver sat skub i at systematisere og implementere den kliniske og praksisnære udvikling. Konkret foreslår vi, at der i det daglige arbejde bliver mere plads til at nyttiggøre den praksis, der virker over for kolleger, patienter og borgere. Vi foreslår også, at der afsættes tid til, at de sundhedsprofessionelle kan udøve klinisk og anvendelsesorienteret forskning.

## KRAV 6:

### INDFLYDELSE PÅ TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDS- TID OG ET GODT ARBEJDSMILJØ

Der skal være gode rammer om de ansattes arbejdsliv, og arbejdsmiljøet skal være sundt og sikkert. Arbejdet bør organiseres, så der er sammenhæng mellem sundhed, trivsel, arbejdsliv og privatliv. Sundhedskartellet stiller krav om et mere effektivt værn om de ansattes fritid. Der skal lægges vægt på indflydelse på egne arbejdsforhold, herunder medbestemmelse på tjenesteplanlægning, udførelse af arbejdsopgaver og bedre sammenhæng mellem krav og ressourcer. Derudover er der også behov for en forbedring af ledernes arbejdstidsvilkår.

Herudover stiller vi også krav om:

- Frit valg mellem indregning af ulemper i arbejdstiden, afspadsering eller kontant udbetaling.
- Styrket fokus på det gode arbejdsmiljø.
- Øget tryghed. Medarbejdere, der afskediges i forbindelse med besparelser eller nedlæggelse af arbejdspladser, skal tilbydes arbejdsgiverbetalte muligheder for at kunne komme videre i deres arbejdsliv.
- Studerende skal omfattes af de personalemæssige vilkår på arbejdspladserne under deres praktikforløb, fx i form af adgang til fitnessmuligheder og frugtordninger.

Phin

Bestemmelserne i overenskomsten om arbejdstidstillæggelse har stor betydning for dbio's medlemmer. Derfor er der lagt stor vægt på forbedringer af dette område. Senere i kravkataloget er en beskrivelse af arbejdsgivernes krav på arbejdstidsområdet. Det er tydeligt, at netop arbejdstidsreglerne bliver et centralt tema i overenskomstforhandlingerne, for arbejdsgivernes krav er på en række områder helt modsat vores.

## KRAV 7:

### GENERELLE AFTALER

I relation til de generelle aftaler har Sundhedskartellet blandt andet rejst krav om:

- Videreførelse af seniorordninger med ret til seniordage.
- Ret til frihed ved børns ambulante behandling.
- Arbejdsmiljørepræsentanter skal omfattes af vilkårsaf-tale og funktionstillæg på samme måde som tillidsrepræsentanter.
- Skærpede forpligtelser ved afskedigelse af en tillidsvalgt.
- Implementering af den nye arbejdsmiljølov i MED-rammeaftalen.



Paneldebat med formændene for Sundhedskartelllets organisationer på Sundhedskartelllets fælles HB-konference den 14. oktober 2010. På billedet mangler Ea Akasha.

## KRAV 8:

### LIGESTILLING I AFTALER OG OVERENSKOMSTER

Sundhedskartellet's langsigtede ligelønsstrategi indebærer, at lønforskellen til grupper på det private arbejdsmarked med samme uddannelsesniveau skal udlignes. Som opfølgning på Lønkommissionens arbejde stiller vi en række krav under overskriften "**Ligestilling**". Der skal større fokus på den pligt, de offentlige arbejdsgivere ifølge ligelønsloven har til at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder (mainstreaming). Derfor stiller vi krav om, at forpligtelsen indføres i overenskomster og aftaler.

Derudover stiller vi krav om, at der gennemføres et pilotprojekt som indkredser, hvilke kriterier der skal anvendes, når man sammenligner forskellige jobs varetaget af hhv. mænd og kvinder, for en vurdering af om der er tale om lige løn for arbejde af samme værdi.

Det er dokumenteret, at det i gennemsnit koster mere end 5 pct. i manglende lønstigninger at få et barn. For at ændre på den situation stiller vi to krav, som skal medvirke til, at orloven fordeles mere ligeligt mellem moren og faren, og forhindre at den, der tager orlov, straffes med manglende lønudvikling. Endelig rejser vi krav om ligeløn for lige ledelsesarbejde. Når ledere indgår i ledergrupper på et bestemt niveau, skal de have samme løn som de ledere, de arbejder sammen med.

dbio

Den lange konflikt i 2008 sigtede først og fremmest mod ligeløn. Det har været tydeligt med lønkommissionens arbejde og i optakten til OK 11, at Sundhedskartellet for øjeblikket står ret alene med kravene om mere ligeløn for Sundhedskartellet's grupper. Og udsigten til de snævre økonomiske rammer ved OK 11 gør selvfølgelig ikke diskussionen lettere. Men det er fortsat vores mål, og i den kommende periode vil dbio og Sundhedskartellet derfor arbejde med at få implementeret ligestilling i alle aftaler og endnu engang forsøge at få skabt politisk opbakning til at få gjort noget ved ligelønsproblemet.



Formand for Sundhedskartellet, Grete Christensen, overrækker Sundhedskartellet's Ligelønspris til forsker Karen Sjørup.

## KRAV 9:

### OVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE

Sundhedskartellet's medlemmer bliver løbende ansat i nye stillingskategorier, ligesom der løbende kommer nye uddannelser til. Udvidelse af overenskomstens dækningsområde er derfor et fælles krav for Sundhedskartellet ved OK 11. Vi går efter at fremtidssikre vores overenskomster, så alle medlemmer omfattes af Sundhedskartellet's overenskomster.



# ARBEJDSGIVERNES KRAV

Overliggeren for arbejdsgivernes krav er, at overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau. Herudover er de overordnede fællesnævnerne for kravene: Forenkling, harmonisering og øget fleksibilitet. Det betyder blandt andet flere lokale beføjelser på bekostning af de centrale bestemmelser.

## LØN

Et af arbejdsgivernes fokusområder er lokal løn. Begge arbejdsgivere stiller krav om forenkling og modernisering af den lokale løndannelse. Målsætningen er at gøre den lokale løndannelse mere fri. Heri ligger blandt andet, at centralt fastsatte funktions- og kvalifikationslønde skal bortfalde.

## ARBEJ DSTID

Det andet fokusområde for arbejdsgiverne er arbejdstid.

Danske Regioner fremhæver i deres krav blandt andet:

- Øget arbejdstid.
- Udvidelse af normperioden.
- Ændring af bestemmelserne om tjeneste på særlige fridage.

- Lettere adgang til at omlægge tjenesten.
- Varslingsreglen på 4 døgn for afvikling af afspadsering forkortes.

PHIN

I arbejdsgivernes krav om udvidelse af normperioden ligger også en ændring af opgørelsen af overarbejde – så det ikke længere gøres op dagligt, men først ved afslutningen af normperioden. På en række felter er arbejdsgivernes krav i direkte modstrid med Sundhedskartellet's krav om værn om de ansattes fritid og større indflydelse på egne arbejdsforhold. Så alt tyder på, at arbejdstidstilrettelæggelse vil blive et kerneområde i de forestående forhandlinger.

## ØVRIGE KRAV

Arbejdsgiverne har også en række andre krav, fx forhøjelse af ATP-satserne. Arbejdsgiverne ønsker også færre centralt aftalte forpligtelser for MED-udvalgene for at forbedre rammerne for den lokale dialog.

Du kan se alle arbejdsgivernes krav på [www.dbio.dk/ok11](http://www.dbio.dk/ok11) på Danske Bioanalytikerers hjemmeside og under [www.sundhedskartellet.dk/krav](http://www.sundhedskartellet.dk/krav)

# HVORDAN FOREGÅR OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE?

Sundhedskartellet er en forhandlings- og samarbejdsorganisation for 11 faglige organisationer, med i alt knap 120.000 medlemmer, som arbejder i sundheds- og socialsektoren.

Sundhedskartellet har arbejdet på kravene til OK 11 siden foråret 2010. I april 2010 udgav vi et debatoplæg om temaerne for den nye overenskomst. Herefter har hver enkelt organisation i Sundhedskartellet indsamlet krav og ønsker fra medlemmerne. Og på baggrund af medlemmernes input har Sundhedskartellet i fællesskab foretaget en prioritering af de mange krav. Den tætte dialog med medlemmerne sikrer, at kravene afspejler hverdagen på arbejdspladserne i regionerne.

Vi forhandler med Danske Regioner og KL. I regionerne forhandler Sundhedskartellet for ca. 54.000 personer, hvilket svarer til 40 pct. af de regionale medarbejdere. På de områder, hvor det giver mening, vil vi derudover samforhandle med KTO, AC og FOA. I kommunerne forhandler Sundhedskartellet for ca. 28.000 personer, hvilket svarer til 5 pct. af de kommunale medarbejdere.

## FREM TIL EN NY OVERENSKOMST

Den 22. november 2010 udvekslede Sundhedskartellet og arbejdsgiverne skriftligt deres krav. Den 25. november mødtes Sundhedskartellets Forhandlingsudvalg og forhandlerne fra hhv. Danske Regioner og KL for at uddybe kravene mundtligt. Der er aftalt forhandlinger igen den 17. december, og herefter forhandles der løbende på både politisk og teknisk plan i januar og februar 2011.

Forhandlingerne skal være afsluttet den 28. februar 2011, og de nuværende overenskomster udløber 31. marts 2011.

Afslutningen af forløbet afhænger af, om Sundhedskartellet kan blive enig med hhv. Danske Regioner og KL om et forhandlingsresultat. Bliver vi enige, sendes resultatet til urafstemning blandt medlemmerne. Bliver vi ikke enige, kan der varsles konflikt.

Vi vil arbejde hårdt på at få et overenskomstresultat, som medlemmerne kan se sig selv i, og som kan bidrage til at gøre arbejdspladserne i sundhedsvæsenet attraktive, så det også fremover bliver muligt at styrke fastholdelsen af de erfarne medarbejdere og rekrutteringen af nye generationer af sundhedsprofessionelle.

**Forår/sommer 2010**  
Medlemsdialog og indsamling af krav i organisationerne

**Efterår 2010**  
Prioritering af krav i Sundhedskartellet

**November 2010**  
Udveksling af krav med arbejdsgiverne

**December 2010**  
1. politiske møde med arbejdsgiverne

**Januar/februar 2011**  
Løbende forhandlinger med arbejdsgiverne

**Ultimo februar 2011**  
Indgåelse af forlig (eller varsling af konflikt)



**Danske Bioanalytikere**

Sankt Annæ Plads 30  
Postbox 74  
1003 København K  
Tlf. 4695 3535  
Fax 4695 3500  
dbio@dbio.dk  
www.dbio.dk

**SUNDHEDSKARTELLET**

Sankt Annæ Plads 30  
Postbox 2277  
1025 København K  
Tlf. 46 95 40 60  
Fax 33 13 22 35  
shk@sundhedskartellet.dk  
www.sundhedskartellet.dk