Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

1. Generelle lønstigninger (basis/leder)

Indstilling

- Kravet fremsendes til Forhandlingsfællesskabet med følgende ordlyd:
  - Generelle procentuelle lønstigninger, der som minimum sikrer reallønnen

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Generelle procentuelle lønstigninger, der som minimum sikrer reallønnen (DSR)
b) Sikre reallønnen – bevarelse af reguleringsordningen (KOST)
c) Procentvise generelle lønstigninger (Farmakonom)
d) Reallønnen sikres (DTP)

RLTN:

e) Generelle lønstigninger, der sikrer en reallønsudvikling (dbio)
f) Afsættelse af organisationspulje til løft af særlige grupper (dbio)

Præcisering af kravene

Ad. krav a)-f):

Kravene indebærer, at der aftales generelle lønstigninger til alle ansatte i OK21-perioden, der som minimum sikrer reallønnen. dbio peger endvidere på reallønsudvikling og at der skal være organisationspuljer.

Reallønnen er sikret, hvis de generelle lønstigninger mindst svarer til stigningen i forbrugerpriserne. Det vurderes normalt for hele den samlede overenskomstperiode. Udvikling af reallønnen sker, hvis lønstigningerne er højere end stigningen i forbrugerpriserne.

FORTROLIGT

Forhandlinger om generelle lønstigninger gennemføres i regi af Forhandlingsfællesskabet. Det omfatter også en fælles vurdering af forbrugerpriserne og dermed reallønnen.

Ved overenskomstfornyelser bruger Forhandlingsfællesskabet skøn for forbrugerprisudviklingen baseret på tal fra Det Økonomiske Råd. De seneste skøn fra juni 2020 er på 4,88 pct. for 2021-2023 (3-årig periode), idet der dog også er et såkaldt pessimistisk forløb på kun 2,72 pct. for 2021-2023.

Krav om sikring af reallønnen indebærer således, at der skal aftales generelle lønstigninger på 4,88 pct. i OK21 eller 2,72 pct. hvis det "pessimistiske" skøn for forbrugerpriserne holder.

Der vil være tale om reallønsforbedring, hvis der aftales større generelle lønstigninger. Procentuelle lønstigninger til alle sikrer i den normale forståelse af begreberne reallønnen for alle faggrupper.

For at have mandat til, at der vil kunne forhandles organisationspuljer af tilstrækkelig og anvendelig størrelse, foreslås det at kravet stilles som reallønssikring. I forhandlinger om den samlede ramme, vil der derefter kunne være plads til en samlet vurdering af, dels evt. organisationspuljers størrelse, dels evt. udvikling af reallønnen via de generelle lønstigninger.

Skøn over omkostninger
Organisationerne i Forhandlingsfællesskabet drøfter løbende, at det såkaldte økonomiske bagtæppe for OK21 ser særligt ud pga. den samfundsøkonomiske situation efter corona. KL og RLTN har løbende meldt ud, at de ser stramme økonomiske forudsætninger for OK21.

Kort før corona blev der indgået OK20-forlig på det private område. Vurderingerne af økonomien i de private forlig har været forskellige, men i Forhandlingsfællesskabet er der refereret en samlet økonomi over tre år på knapt 9 pct.

Nærmere beregninger og skøn over OK21 udestår.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

2. Reguleringsordningen (basis/leder)

Indstilling:

- Kravet fremsendes til Forhandlingsfælleskabet med følgende ordlyd:
  - Reguleringsordningen videreføres.
  - ~~Forhandlinger om overgang til nyt lønindeks i reguleringsordningen kan ske i perioden efter de fælles analyser af lønindeksene og politisk stillingtagen til hvorvidt de er mere retvisende.~~
  - Forhandlinger om overgang til nyt lønindeks i reguleringsordningen kan ske i perioden, når fælles analyser af lønindeksene foreligger og der politisk er taget stilling til, hvorvidt det nye indeks er mere retvisende.

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Reguleringsordningen videreføres (DSR)
b) For at sikre reallønnen ønsker vi at bevare reguleringsordningen. (KOST)
c) Hvis den private lønudvikling bliver negativ, er kravet, at reguleringen ikke udmønter negativ lønudvikling for den enkelte. (KOST)
d) Fortsættelse af reguleringsordningen. (Farmakonom)
e) Lønudviklingen i det offentlige skal følge det private (DTP)

RLTN:

f) Reguleringsordningen skal fremover tage udgangspunkt i Danmarks Statistiks standardberegnet lønindex (dbio)

Præcisering af kravene

Ad. krav a)-f):

Ved OK18 blev det aftalt at reguleringsordningerne vendte tilbage til den kendte form med symmetriske udmøntninger på 80 % og uden suspensioner af udmøntninger. Ved OK18 blev privatlønsværnet også fjernet.

Lønforskelle i reguleringsordningerne opgøres på baggrund Danmarks Statistiks lønindeks.

FORTROLIGT

Siden OK18 har Danmarks Statistik offentliggjort nye supplerende lønindeks – kaldet standardberegnede lønindeks. Hensigten med det nye standardberegnede lønindeks er, at det skal indregne personaleomsætningen på det pågældende område og hvilken indvirkning det måtte have på de beregnede gennemsnitslønninger. I den nuværende reguleringsordning indgår strukturelle ændringer og personalemæssige forskydninger, som betyder at ansættelse af flere højtlønnede og / eller færre lavtlønnede indebærer øget opgjort lønduvikling, som herefter kan får effekt på reguleringsordningen for alle ansatte.

På det statslige område blev det i OK18-forliget aftalt, at parterne i perioden ville undersøge om de nye lønindeks er anvendelige for den statslige reguleringsordning. Målet er at undersøge om det nye lønindeks giver et mere retvisende billede af lønudviklingen i de forskellige sektorer.
Det undersøgende arbejde pågår fortsat, og Sundhedskartellet holder derfor døren åben for, at der kan ske eventuelle ændringer af reguleringsordningen i den følgende overenskomstperiode.

De aktuelle drøftelser i Forhandlingsfællesskabet indebærer, at anvendelse af nyt lønindeks i reguleringsordningerne må bygge på de indsendte krav fra valggrupperne, og i respekt for de aftalte fælles analyser mellem parterne. Derfor foreslås det, at kravet lyder således "~~Forhandlinger om overgang til nyt lønindeks i reguleringsordningen kan ske i perioden efter de fælles analyser af lønindeksene og politisk stillingtagen til hvorvidt de er mere retvisende.~~" "Forhandlinger om overgang til nyt lønindeks i reguleringsordningen kan ske i perioden, når fælles analyser af lønindeksene foreligger og der politisk er taget stilling til, hvorvidt det nye indeks er mere retvisende."

Skøn over omkostninger
Der opgøres ikke særskilte omkostninger for reguleringsordningerne, idet de økonomiske konsekvenser indgår i rammen sammen med generelle lønstigninger og evt. organisationspuljer mv. Den økonomiske "omkostning" ved reguleringsordningerne indgår som integreret del.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

3. Ligeløn og lavtløn

Indstilling

- Kravene fremsendes til Forhandlingsfællesskabet med følgende ordlyd:
  - Der skal tilvejebringes midler, så der er mulighed for et lønløft, der signalerer, at uddannelse kan betale sig

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Der skal tilvejebringes midler, så der er mulighed for et lønløft, der signalerer, at uddannelse kan betale sig. (DSR)
b) Særlig pulje til de lavtlønnede. Ved OK18 lykkedes det med en særlig pulje at regulere grundlønnen for de lavestlønnede på vores overenskomst. Stigningen var beskeden, men kravet er at fortsætte denne særlige stigning ved OK21. En del af de lavestlønnede er samtidig grupper, hvor arbejdsgiverne har rekrutteringsudfordringer. (KOST)

Præcisering af kravene

Ad. krav a) og b):

Ved OK18 lykkes det at aftale en ekstraordinær pulje målrettet kvindedominerede faggrupper i kommuner og regioner. Midlerne i puljen var begrænsede (svarende til en lønstigning på 600-700 kr. om året), men selve det, at det lykkes at afsætte en ligelønspulje, havde symbolsk værdi. I den politiske argumentation er det nemlig vigtigt at kunne henvise til, at fagbevægelsen og arbejdsgiverne var enige om at sætte ligeløn på dagsorden.

Den symbolske betydning af ligelønspuljen ved OK18 skal ikke undervurderes, men det må samtidig konstateres, at sundhedsgruppernes ligelønsproblem ikke (i sit fulde omfang) kan løses ved forhandlingsbordet. Dertil er lønefterslæbet for stort, arbejdsgivernes vilje stort set ikke-eksisterende og den generelle villighed til at skævdele internt i fagbevægelsen for lille.

Parallelt med de mere symbolske markeringer i forhandlingssporet har Sundhedskartellet gennem en længere periode haft en målsætning om, at et flertal på Christiansborg skal tage et politisk ansvar for uligelønnen i Danmark og afsætter øremærkede midler til bl.a. at lukke løngabet mellem de sundhedsprofessionelle og sammenlignelige grupper.

FORTROLIGT

De aktuelle landingsbaner i Forhandlingsfællesskabet
I Forhandlingsfællesskabet er der enighed om en politisk forståelsesramme for OK21. Den fastslår bl.a., at i prioriteringen af den samlede økonomiske ramme ved OK21 vil man, når reallønnen er sikret og det er håndteret, at offentligt ansatte ikke sættes ned i løn som følge af en eventuel negativ udmøntning af reguleringsordningen, prioriterer at der afsættes midler til ligeløns- og lavtlønsprojekter. Der kan blive tale om maks. 0,1 pct. af rammen til ligeløn og lavtløn.

Desuden fastslår den politiske forståelsesramme, at efter OK21 vil Forhandlingsfællesskabet drøfte mulighederne for at gå til Christiansborg med krav om en betragtelig sum til at løfte udfordringen med, at en række af blandt andet de typiske omsorgsfag oprindeligt blev indplaceret for lavt. Christiansborg skal som led i trepartsdrøftelser levere en økonomisk ramme/pulje til opgaven.

Skøn over omkostninger
Der foretages ikke beregninger.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

4. Områdetillæg

Indstilling:

- ~~Kravet afventer drøftelse~~
- Kravet fremsendes til Forhandlingsfællesskabet med følgende ordlyd:
  - Områdetillægsordningen drøftes i overenskomstperioden

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) ~~Udligning af lønforskel mellem provins og hovedstad. I de forskellige grundbeløb er der en forskel på mellemlønningerne i område 0 og op til område 4. Denne lønforskel ønskes udlignet og gerne helt afskaffet, ved særligt at have fokus på lønstigninger til medlemmer i de lavestlønnede områder. Lønkravet rammer de lavestlønnede medlemmer, der er dem, der har udfordringen ved at kunne opnå det fulde dagpengebeløb ved ledighed. (KOST)~~

b) I OK-perioden drøftes områdetillægsordningen på Sundhedskartellets område (dbio).

Præcisering af kravene

Udligning af forskel mellem provins og hovedstad, ad. krav a), b)

Der er områdetillæg på alle løntrin på basisskalaerne og på løntrin L1-L6 på lederlønskalaerne. Forskellen er størst på de laveste løntrin. Fx er forskellen 15.436 kr. årligt på trin 4 i område 0 og område 4, mens forskellen for trin 8 er 6.801 kr. (regional lønskala, 1.10.2020).

Oprindeligt stammer områdetillæggene fra tjenestemandslønsystemet fra 1917 (dengang stedtillæg), og findes stadig for alle statsligt ansatte og på Forhandlingsfællesskabets lønskalaer. Formålet med tillæggene er at udjævne leveomkostninger på tværs af landet, samt at sikre balance mellem offentlige og private lønninger, som ligeledes varierer geografisk.

~~Kravet har til formål at udligne de geografiske forskelle i lønningerne, som områdetillæggene indebærer. En afskaffelse af områdetillæggene kan ske ud fra flere modeller. Enten kan de laveste områdetillæg hæves. Det vil betyde en skævdeling mellem områderne til fordel for ansatte med~~

FORTROLIGT

~~tjenestested i områder med lavere områdetillæg.~~

~~Alternativt kan områdetillæggene fastfryses. Fordelen ved denne model er, at den generer et provenu i stedet for at være en omkostning, samtidig med, at områdetillæg- gene relativt set udgøre en mindre del af lønnen. Områdetillæggene har tidligere været fastfrosset fra 1997-2015, og provenuet blev brugt til at gøre dem fuldt pensionsgivende.~~

~~Man kunne også lave et projekt om områdetillæggene i perioden. Projektet kan enten have fokus på Sundhedskartellets område eller inddrage de øvrige organisationer fra Forhandlingsfællesskabet og arbejdsgiverne.~~

Det foreslås Forhandlingsfællesskabet at lave et projekt om områdetillæggene i overenskomstperioden. Projektet kan enten holdes på b-siden eller eventuelt inddrage arbejdsgiverne.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår og skal foretages af KRL.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

5. Et sundt arbejdsmiljø

Indstilling:

- Kravet fremsendes til Forhandlingsfællesskabet med følgende ordlyd:
  - Bedre vilkår ved afskedigelse begrundet i sygdom som følge af arbejdsmiljøet
- Følgende krav afventer drøftelse
  - Træning og fysioterapi i arbejdstid
- Krav om sundhedsforsikring fremsættes ikke

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Bedre vilkår ved afskedigelse begrundet i sygdom som følge af arbejdsmiljøet (Sundhedskartellet)
b) Sundhedsforsikring. I sammenhæng med arbejdsmiljø og trivsel nævner flere behovet for sundhedsforsikring og ikke mindst muligheden for træning i arbejdstiden og fysioterapi som krav. Kravet kan evt. være relevant at drøfte med pensionskassen (KOST).

Præcisering af kravene

Ad. krav a)
Kravet skal sikre en bedre beskyttelse af medarbejdere, der bliver syge af arbejdet. Da det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, bør det være vanskeligere at opsige en medarbejder på grund af sygdom, begrundet i arbejdsmiljøet. Senest har Covid-19-situationen vist, hvordan nogle arbejdsgivere ikke i tilstrækkelig grad har taget opgaven med at beskytte medarbejderne på sig, med den konsekvens, at medlemmer er blevet smittet med Covid-19 på arbejdspladsen og nogle har fået senfølger, der nedsætter deres arbejdsevne.

Kravet blev rejst af både SHK og FF ved OK18, og teknisk behandlet til denne ordlyd:

Hvis en medarbejder bliver afskediget på grund af sygefravær, og medarbejderen påviser omstændigheder, der giver anledning til at formode, at sygdommen eller sygefraværet overvejende er begrundet i belastninger i arbejdsmiljøet [fx psykisk belastning eller anden arbejdsrelateret sygdom], påhviler det ansættelsesmyndigheden at bevise – 1) enten at dette ikke er tilfældet 2) eller at afskedigelsen alligevel må anses begrundet i andre saglige hensyn.

FORTROLIGT

Kan ansættelsesmyndigheden ikke løfte bevisbyrden herfor, er medarbejderen berettiget til en særskilt godtgørelse svarende til [minimum] 3 måneders løn udover den almindelige godtgørelse for usaglig afskedigelse. Godtgørelsen er uafhængig af evt. erstatning efter arbejdsskade- og/eller erstatningsansvarsloven.

Kravet blev afvist af både KL og RLTN.

Ad. krav b)
Kravet har to dele

1. ~~arbejdsgiver får en forpligtelse til at tegne sundhedsforsikring~~
2. arbejdsgiver skal stille mulighed for træning og fysioterapi til rådighed i arbejdstiden

~~Kravet om en sundhedsforsikring kan ses i sammenhæng med den politiske dagsorden om et velfungerende offentligt sundhedsvæsen og om lighed i sundhed.~~

Kravet om adgang til træning og fysioterapi kan ses som en udbygning af § 4 om sundhedsfremme i aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. Bestemmelsen indebærer, at HovedMED skal aftale retningslinjer om sundhed, og at retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. I bemærkningen til bestemmelsen nævnes som eksempler tilbud om motion og fysioterapi.

Der er eksempler på træning i arbejdstiden F.eks. har Københavns Kommune indført dette i forlængelse af et pilotprojekt "Holdbart arbejdsliv", gennemført i perioden 2013-15.

Ved OK18 har SHK arbejdet internt med et krav om ret til motion i arbejdstiden. Kravet blev en del af SHKs krav over for Forhandlingsfællesskabet om et helt og sammenhængende arbejdsliv i et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Dette krav blev en del af Forhandlingsfællesskabets krav om et holdbart arbejdsliv, herunder indgåelse af en aftale, der fastlægger rammer for en styrket indsat for at forbedre arbejdsmiljøet, men afspejles ikke i resultatet fra OK18.

En undersøgelse af, hvor udbredt motion, træning og fysioterapi er på arbejdspladserne, er i gang.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

6. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Indstilling

- Kravet fremsættes ikke
- ~~Kravet afventer drøftelse:~~
  - ~~TR og AMiR beholder deres funktionstillæg i 12 måneder efter de er stoppet i deres tillidshverv~~

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) TR og AMiR beholder deres funktionstillæg i 12 måneder efter de er stoppet i deres tillidshverv (DAP)

Præcisering af kravene

Ad. Krav a)

~~Mange tillidsrepræsentanter oplever, at de i mange måneder efter, at de er fratrådt deres hverv, bruges som videns- og ressourcepersoner af de nyvalgte TR, ledelse og kollegaer. Fratrådte TR's viden er med til at sikre, at vigtige erfaringer og værdier videreføres i organisationen.~~

~~Efter de gældende regler bortfalder TR's og AMIR´s tillæg på lige fod med andre funktionstillæg, når funktionen ophører, og de aftalte tillæg til TR og AMiR overgår som regel til de nyvalgte TR og AMIR.~~

~~Det vil være en ganske særlig ordning i forhold til aftale om lokal løndannelse og de sædvanlige principper for funktionstillæg, hvis særlige grupper såsom TR og AMIR skal bibeholde deres tillæg i 12 måneder efter bortfald af funktionen.~~

~~Der kan være en forventning om, at mange andre ansatte, der har fået udbetalt funktionstillæg, kunne rejse tilsvarende krav om at bevare deres tillæg i 12 måneder, såfremt de måtte forblive ansat i afdelingen efter ophør af en funktion. Det kan blive en uønsket hindring for indgåelse af nye tillæg eller forhøjelse af aktuelle tillæg, hvis flere personer opnår ret til tillæg for samme funktion.~~

Skøn over omkostninger

FORTROLIGT

~~Det vil være forbundet med en dobbeltudgift for arbejdsgiverne i perioden på 12 måneder, hvor to personer skal oppebære tillæg for samme funktion.~~

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021
Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

7. Fravær af familiemæssige årsager

Indstilling:

- Kravet fremsendes til Forhandlingsfællesskabet med følgende ordlyd:
  - Ved ambulante behandlinger af børn gives ret til fri med løn
  - Implementering af ny lovgivning vedr. sorgorlov
- ~~Følgende krav afventer drøftelse~~
  - ~~Krav a), c) og d) om ret til frihed ved barn 1. og 2. sygedag~~
  - ~~Krav b) Ved ambulante behandlinger af børn gives ret til fri med løn~~
  - ~~Krav e) og f) om udvidelse af retten til omsorgsdage til hhv. nærtstående og børn op til 9 år.~~
- Følgende krav henvises til FH's Familie- og Ligestillingspolitiske Udvalg:
  - Forbedringer af retten til frihed ved barnets 1. og 2. sygedag og udvidelse af retten til omsorgsdage

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) ~~Ret til fri ved barns 1. og 2. sygedag (dbio)~~
b) Ved ambulante behandlinger af børn gives ret til fri med løn (dbio)
c) ~~Krav om ret til frihed med løn ved barnets 1. og 2. sygedag (Farmakonom)~~
d) ~~Krav om, at der indføres ret til barns 1. og 2. sygedag (DTP)~~
e) ~~Krav om, at der sker forbedringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager, blandt andet skal omsorgsdage, udvides til at gælde "nærtstående" (DTP)~~
f) ~~Krav om, at omsorgsdage for egne børn 0-7 år udvides til barnet er ældre f.eks. 9 år (DTP)~~

Præcisering af kravene

~~Ad. krav a), c) og d) – ret til fri ved barnets 1. og 2. sygedag~~

~~Kravet antages at være et ønske om, at barnets 1. og 2. sygedag ændres til en rettighed.~~

FORTROLIGT

~~Baggrunden herfor skal ses i lyset af, medlemmerne oplever, at det er blevet meget sværere at benytte sig af muligheden for barnets 1. og 2. sygedag, idet afvikling af barnets sygedag skal være foreneligt med forholdene på arbejdspladsen. I den forbindelse fremhæves det, at forudsætningerne for frihed med løn til pasning af sygt barn er betinget af:~~

- ~~at barnet er under 18 år~~
- ~~at barnet har ophold hos den ansatte~~
- ~~at fraværet er nødvendigt af hensyn til barnet~~
- ~~at det er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen~~

~~Indførelsen af ret til frihed på barnets 1. sygedag vurderes umiddelbart at være meget vanskeligt at komme igennem med, da arbejdsgiverne har stor fokus på øget tilstedeværelse. Hertil kommer, at de gældende vilkår for frihed ved barns 1. og 2. sygedag har karakter af et generelt vilkår i alle overenskomster på det offentlige område, som det vil være svært at ændre på for en enkelt organisation. Kravet har været rejst tidligere, og det måtte konstateres, at arbejdsgiverne på ingen måde var indstillede på at ændre barnets 1. og 2. sygedag til en rettighed.~~

~~Ved OK18 blev kravet om bedre rettigheder ved barns sygdom rejst og igen markant afvist af arbejdsgiverne, hvorefter Forhandlingsfællesskabet frafaldt kravet. Forud for OK21 er praksis for barnets 1. og 2. sygedag blevet undersøgt i regi af Forhandlingsfællesskabet, og konklusion om udviklingen fra 2007 til 2018 var, at der ikke statistisk kan påvises et fald i brugen af barnets 1. og 2. sygedag.~~

Ad krav b) – ambulante behandlinger af børn gives ret til fri med løn
Kravet forstås således, at aftale om fravær af familiemæssige årsager § 32 om løn- og fraværsrettigheder i forbindelse med børns indlæggelse, udvides til at fraværsretten med løn også skal gælde, når forældrene følger barnet til ambulant behandling (såkaldt "udlæggelse").

Ved OK18 på det statslige område, blev det aftalt, at retten til frihed også gælder i forbindelse med ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse. Bestemmelsen har følgende ordlyd i Cirkulære om Tjenestefrihed af familiemæssige årsager (§4):

En ansat har ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med et hjemmeværende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1: De 5 dage kan holdes enkeltvis eller samlet. Der er ikke noget til hinder for, at ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftaler, at dagene bruges som f.eks. 10 halve dage.

FORTROLIGT

På det regionale og kommunale område findes tilsvarende bestemmelse i § 32 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Der er imidlertid ikke aftalt ret til tjenestefrihed ved ambulant behandling. § 32 har følgende ordlyd:

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Det bemærkes, at der på det statslige område er ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn, hvor der på det regionale og kommunale område er ret til tjenestefrihed med løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn.

~~**Ad krav e) – forbedringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager, blandt andet skal omsorgsdage, udvides til at gælde "nærtstående"**~~
~~Kravene forstås således, at ansatte får mulighed for omsorgsdage ved eksempelvis forældres eller andre nærtståendes sygdom eller anden omsorg.~~

~~Kravene må således antages reelt at indebære, at alle medarbejdere skal have ret til omsorgsdage, og kravet vil blandt andet tilgodese den medarbejdergruppe, der ikke har børn eller har børn over 7 år, men som er for unge til at være omfattet af seniorordninger.~~

~~Retten til omsorgsdage for nærtstående vil kunne være med til at sikre ansatte mere fleksibilitet på arbejdspladsen, og vil bl.a. kunne anvendes uden at gøre brug af halve eller hele feriedage til for eksempel at drage omsorg for den ansattes forældre.~~

~~Omsorgsdag for alle findes for nuværende bl.a. i overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, hvorefter ansatte hvert år har ret til indtil 5 omsorgsdage. Herudover er der mellem FOA og KA Pleje i 2017 indgået overenskomst, hvor der sikres 5 årlige omsorgsdage.~~

~~Det vurderes umiddelbart, at kravet om at indføre mere frihed til alle med fuld løn, vil møde stor modstand hos arbejdsgiverne. Hertil kommer, at kravet om omsorgsdage for syge forældre, vil forudsætte nærmere bestemmelser for, hvornår omsorgsdagene kan finde anvendelse. Endelig skal det bemærkes, at kravet vil være meget omkostningstungt.~~

~~**Ad krav f) – udvidelse af omsorgsdage til mere end barnets 7. år**~~
~~Kravet forstås som en udvidelse af omsorgsdage til at gælde frem til eksempelvis barnets 9. år.~~

~~Den nuværende bestemmelse anfører, at en ansat har ret til fravær fra arbejdet til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Kravet er således et ønske om, at omsorgsdage også kan finde anvendelse ved barnets 8. eller 9. år.~~

FORTROLIGT

Ad sorgorlov; Der er lovforslag i høring om udvidelse af antal uger til retten til sorgorlov. Retten til sorgorlov, hvor lønretten samtidig følger med, er i forvejen implementeret ved OK18. Såfremt lovforslaget vedtages, vil CO10 frembringe dette som krav, mens FF forsat overvejer dette. **Skøn over omkostninger** Beregninger udestår.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

8. Senior

Indstilling:

- Krav fremsendes til Forhandlingsfællesskabet med følgende ordlyd:
  - Forbedringer for seniorer
  - Justering af valgfrihed vedr. pensionsbidrag for ansatte der er fyldt 70 år

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Forbedringer for seniorer, herunder justering af valgfrihed vedr. pensionsbidrag for ansatte der er fyldt 70 år (DSR).
b) Flere seniordage samt tidligere start på ordningen. Seniordagene kom med OK08. På FOA's område har de tidligere start af ordningen og flere dage. Ordningen er ikke udbygget siden, og medlemmerne ønsker flere seniordage og tidligere start på ordningen. Det handler om at kunne holde til den længere tid på arbejdsmarkedet med senere pensionering (KOST)
c) Krav om skærpede rettigheder i forbindelse med indgåelse af senioraftaler for farmakonomer fra det fyldte 60. år (Farmakonom)
d) Krav om en seniorordning, hvor der er mulighed for en egen omsorgsdag ud over seniordage (DTP)

RLTN:

e) Bedre seniorvilkår (dbio)

Præcisering af kravene
Ad. krav a)-e):
Kravene omfatter dels ændringer af de eksisterende rammeaftaler vedr. aldersgrænserne, antal seniordage og omsorgsdage, som indebærer omkostninger og genforhandling af seniorrammeaftalerne. Det kan formentlig med fordel ske i fællesskab i Forhandlingsfællesskabet, hvis der er bred enighed blandt organisationerne om at prioritere det ved OK21. Det er for øjeblikket usikkert.

FORTROLIGT

Forhandlingsfællesskabet gennemfører for øjeblikket to projekter med hhv. KL og RLTN som skal være afsluttet inden OK21. I begge projekter er der fokus på om man kan adressere de ikke-rettighedsmæssige forhold om seniorer. Herunder i rammeaftalerne fx om at opprioritere udbredelse af seniorsamtaler og gøre dem bedre. Indtil videre alt sammen ændringer uden omkostninger.

Både KL og RLTN har i projekterne givet udtryk for, at det ikke kan udelukkes, at de ved OK21 igen vil fremsætte de tidligere krav om indeksering af aldersgrænserne ift. velfærdsforligets stigende folkepensionsalder. Herudover har både Michael Ziegler og Anders Kühnau ved deres seneste oplæg efter sommerferien nævnt, at de forventer at senioområdet skal være et tema ved OK21.

Arbejdsgiverne har også nævnt, at i lyset af rekrutteringsudfordringer er det ikke prioriteret for dem at forhandle ændringer ved OK21, der trækker arbejdskraft ud af det kommunale og regionale arbejdsmarked. Omvendt er der i de nævnte seniorprojekter bl.a. også fokus på at kunne fastholde ansatte længere i arbejde, herunder med nedsættelse af arbejdstid, hvor det er bedre at fortsætte et par år mere med noget arbejdstid, fremfor fuld tilbagetrækning og pensionering.

Under senior foreslås det yderligere, at der stilles krav om at justere af overenskomsternes bestemmelser valgfrihed vedr. pensionsbidrag for ansatte der er fyldt 70 år. Hensigten er i lyset af stigningerne i folkepensionsaldre at fiksere den allerede eksisterende valgfrihed til en lavere alder på fx 65 år. Bestemmelserne er de samme på tværs af organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår. Omsorgsdage eller seniordage koster omkring 0,4 pct pr dag for omfattede grupper.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

9. Fritvalg

Indstilling:

- Kravene fremsættes ikke
- ~~Kravene afventer drøftelse~~

Forslag til krav:

RLTN og KL:

a) ~~Omsorgsdage til valgfri anvendelse i hele arbejdslivet. Der er ønske om at sikre omsorgsdage i hele arbejdslivet og alle livets faser. Dagene kan anvendes til børn, egen omsorg, forældre mm. Omsorgsdagene skal sikre, at vi afhjælper, at vi skal være længere på arbejdsmarkedet (KOST).~~

b) ~~Indførsel af fritvalgsordning (dbio)~~

c) ~~Afdækning af muligheder i Fritvalg skal også omfatte ledere (dbio).~~

d) ~~Krav om en "selvvalgskonto" til regionalt ansatte farmakonomer med henblik på opsamling af omsorgs- og seniordage (Farmakonom~~)

Præcisering af kravene

Ad. krav a):

~~Kravet indebærer, at alle får yderligere fridage med løn.~~

Af krav b), c) og d)

~~Krav b), c) og d) handler om fritvalg, som må forstås som frit valg mellem løn, pension og frihed.~~

~~I dag findes der fritvalg i den kommunale OE, hvor der kan vælges udbetaling af et lille løntillæg som fradrages pensionsbidraget.~~

~~Fritvalg var tema ved OK18, hvor oplægget fra FF var, at fritvalg kunne etableres for de organisationer som aktivt tilslutter sig ved aftale med arbejdsgiverparten. Der var ingen fælles finansiering, men den enkelte organisation kunne finde finansieringen ved at anvende eksisterende elementer i overenskomsten, f.eks. det eksisterende fritvalgstillæg (KL), det forhøjede ferietillæg, den 6. ferieuge eller ved nye midler.~~

FORTROLIGT

~~Fritvalgslønkoto eller særlig opsparing findes i mange overenskomster på det private arbejdsmarked. Ved OK20 blev fritvalgskontoen udvidet med 3%, så den ved overenskomstperiodens udløb den 28. februar 2023 udgør i alt 7 %. Beløbet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales to gange årligt, eller medarbejderen kan vælge at få beløbet indbetalt på pensionsopsparingen. Endvidere kan fritvalgkontoen bruges til at finansiere overenskomstmæssige fridage, som afholdes uden løn. Retten til at købe frihed via fritvalgskontoen er på privatområdet begrænset til seniorfridage, børneomsorgsdage og barns 2. sygedag, er alle er fridage der afholdes uden løn.~~

~~Argumentet imod en fritvalgsmodel som på det private område er, at den enkelte lønmodtager dermed individuelt betaler for de goder, som lønmodtagersiden på det offentlige område traditionelt har betalt for kollektivt – omsorgsdage og barns 2. sygedag er eksempler.~~

Skøn over omkostninger
~~Beregninger udestår.~~

Ad krav a)
~~Kravet forventes at ville belaste rammen med ca. 0,4 % pr. omsorgsdag.~~

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

10. Forbedringer af lønskalaen/lønmodeller og særlige grupper - Basis

Indstilling:

- Kravet fremsendes til arbejdsgiverne med følgende ordlyd:
  - Højere grundløn
  - Lønforbedringer til de erfarne
  - Tillæg for kvalifikationer og funktioner
  - Kostfaglige eneansvarlig skal indplaceres efter deres uddannelse med tillæg
  - Forbedringer for elever

~~Kravet fremsættes ikke~~

- ~~Ensartede lønniveauer for professionsbachelorer~~

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Højere grundløn (DSR)
b) Lønforbedringer til de erfarne (DSR)
~~c) Ensartede lønniveauer for professionsbachelorer (DAP)~~
d) Lønforbedringer til de psykomotoriske terapeuter (DAP)
e) Lønforbedringer til fodterapeuter (Fod)
f) Løntillæg efter erfaring. Lønudviklingen i løbet af ansættelsen lykkedes ikke tilfredsstillende via lokalløn, og der er derfor et ønske om, at der tildeles løntillæg efter erfaring for alle grupper på basisoverenskomsten. Kravet rejses som konsekvens af, at lokalløn ikke sikrer tilfredsstillende lønudvikling efter erfaring. (KOST)
g) Kostfaglige eneansvarlig skal indplaceres efter deres uddannelse med tillæg. I overenskomsterne i kommuner og regioner foregår indplaceringen efter uddannelse undtagen ved ansættelse som kostfaglig eneansvarlig, hvor indplaceringen sker i forhold til opgavevaretagelse, medmindre man indplaceres som PB'er eller økonoma. Det giver en uklar overenskomstindplacering samt uklarhed ved tildeling af tillæg efter erfaring.

FORTROLIGT

h) Højere løn til elever. For at gøre det attraktivt at vælge vores uddannelse og tiltrække flere dygtige elever, skal lønnen til elever være højere end i dag (KOST)
i) Elever over 25 år indplaceres altid som voksenlærlinge. For at sikre rekruttering i konkurrence med andre lignende fag, ønskes det at afskaffe kravet om et års relevant erhvervserfaring i kommuner og regioner for voksenlærlinge. Et-års-reglen gælder alene indenfor kommuner og regioner på vores område. Der er flere andre områder, hvor grænsen ikke gælder, og dermed er der elever, der fravælger uddannelsen på vores område, hvis ikke de har et års erfaring. (KOST)
j) Elever skal have elevløn i mest muligt af uddannelsesperioden. For at sikre, at elevuddannelsen er attraktiv, stiller vi krav om, at elever skal have elevløn i mest muligt af deres uddannelsesperiode. I dag kan ernæringsassistentelever i starten af deres uddannelse risikere kun at få SU under hele eller dele af skoleopholdet i stedet for elevløn med refusion til arbejdsgiverne. På andre konkurrerende uddannelser, primært på det private arbejdsmarked, er der generelt elevløn under hele uddannelsen. Det endelige forslag skal sikre, at forbundet styrker rekrutteringen af elever samtidig med, at arbejdsgiverne ikke forpligtiges på en måde, så de fravælger forbundets elevgrupper (KOST)
k) Krav om forhøjelse af anciennitetstillægget jf. overenskomstens §6 stk. 25.(RLTN)/§5 stk. 13(KL) (Farmakonom)
l) Tandplejere skal have en løntrinsstigning fra trin 4 (indtil 4 år) til trin 6 (indtil 4 år) og fra trin 5 (4 år eller mere) til trin 7 (4 år eller mere) (DTP)

RLTN:

m) Tillæg til farmakonomer, der yder tjeneste i akutmodtagelsen eller psykiatrien (Farmakonom)
n) Oprykning i regionerne skal ske efter 4 år og ikke 8 år som nu. (DTP)

KL:

o) Højere grundlønsindplacering af farmakonomer (Farmakonom)

Præcisering af kravene:

Kravene samlet set – de enkelte krav behandles hver for sig efterfølgende
Det vil kun være muligt at aftale forbedringer for særlige grupper, hvis der afsættes organisationsmidler. Siden 2008 har organisationspuljerne ikke været større end 0,4 pct. Med de dystre økonomiske skøn, er der ikke udsigt til store – hvis nogen – organisationspuljer. Samtidigt er der mange forskellige krav med forskelligt fokus. Derfor vil en prioritering være nødvendig.

Ændringer i lønforløbene for enkelte grupper vil have en afsmittende virkning på flere af Sundhedskartellets grupper med sammenfaldende lønforløb samt skabe et lønpres opad ift. bl.a. specialuddannede, kandidater og ledere.

FORTROLIGT

Højere grundløn - Ad. krav a), e), o):
Da Sundhedskartellets lønmodel blev indført i 2005, hvor grundlønnen for Sundhedskartellets grupper lå mellem trin 1 og trin 4. For flere grupper blev grundlønnen løftet ved OK08, hvor der bl.a. blev indført centrale grundlønstillæg. Værdien af grundlønnen er løbende steget på grund af de generelle lønstigninger, men siden OK08 er der ikke aftalt større forbedringer af grundlønnen.

Grundlønsforbedringer kan beregnes på to forskellige måder – med fuldt gennemslag og uden fuldt gennemslag.

Grundlønsforbedringer **med** fuldt gennemslag betyder, at lønnen hæves for alle med samme beløb uanset anciennitet. Det svarer så at sige til en generel lønstigning i kroner. Lønstigningen er altså ikke målrettet dem med lavest erfaring, men kommer alle til gode. Derfor er det også dyrt, når alle inden for en gruppe skal stige i løn, og derfor bliver stigningen lille. Til gengæld er vi sikre på, at alle pengene går til lønstigninger.

Grundlønsforbedringer **uden** fuldt gennemslag gives kun til nyuddannede på startlønnen. Der modregnes også i eventuelle lokale tillæg. Derfor er det billigere. Til gengæld skal der betales "afledte effekter". De afledte effekter svarer til, at 40 pct. af alle i gruppen, som ikke får del i forbedringen, får samme lønstigning. De afledte effekter er et skøn for prisen for det lokale lønpres, en grundlønsforbedring vil skabe blandt dem, som ikke bliver omfattet. Men det er ikke midler, som vi har nogle garantier for, rent faktisk bliver udmøntet som lokale midler.

Der er et teknisk arbejde i gang mellem Forhandlingsfællesskabet og arbejdsgiver om regnereglerne – herunder de afledte effekter. Arbejdet når ikke at blive færdigt inden OK21. På den baggrund er der vendt ord i arbejdsgruppen om, at ikke-retvisende beregninger på baggrund af de nuværende regneregler ikke må være en hindring for forhandlingerne. Vurderingen er dog, at arbejdsgiverne vil være meget tilbageholdende med at aftale forbedringer, der afviger fra de gængse regneregler, når det tekniske arbejde ikke er afsluttet.

Skøn over omkostninger
Endelige beregninger udestår. Som eksempel på beregningsprincipperne er regnet på omkostningen ved at hæve grundlønnen for sygeplejersker, radiografer og bioanalytikere i regionenerne, fordi de alle følger samme lønforløb.

Grundlønsforbedring med fuldt gennemslag
Alle stiger med 1.000 kr. årligt: 0,25 pct. af de omfattede gruppers lønsum

Grundlønsforbedringen uden fuldt gennemslag:
0-7 års anciennitet stiger med 1.000 kr. årligt: 0,13 pct. af de omfattede grupper lønsum. Mere end to-tredjedel af omkostningen er afledte effekter.

FORTROLIGT

Lønforbedringer til erfarne - Ad. krav b), d), e), f), k), l), n):
Sundhedskartellet lønmodel blev indført ved OK05. For de fleste grupper var der kun en grundlønsindplacering og evt. en enkelt anciennitetsbestemt lønstigning. Lønforløbene blev bevidst gjort kortere, for at øge medlemmernes livsløn.

Siden er der blevet indført flere anciennitetsbestemte lønstigninger i forløbene. I regionerne har flere af Sundhedskartellets grupper samme tillæg ved 10 års anciennitet. Det gælder det bioanalytikerne, psykomotoriske terapeuter, tandplejerne, farmakonomerne, kliniske diætister og diætassistenter. I kommunerne stiger de fleste grupper ved 4 års anciennitet, nogle KOST-grupper dog ved 7 års anciennitet, og sygeplejerskerne har yderligere en stigning ved 10 års anciennitet, som blev aftalt ved OK18.

Det er billigere at hæve lønnen i slutningen af lønforløbet, fordi man kan målrette lønstigningen til en afgrænset gruppe (fx alle med mindst 10 års anciennitet) uden at skulle betale afledte effekter (se krav om grundlønsforbedring).

Forbedringer "i midten" af lønforløbet sker derimod altid uden fuldt gennemslag (se kravet om højere grundløn) fordi det er en afgrænset gruppe, som får forbedringen, fx 4-8 års anciennitet i regionerne. I det tilfælde skal der betales i afledte effekter for alle, der har mindst 8 års anciennitet.

Skøn over omkostninger
Konkrete beregninger udestår. Som eksempel på beregningsprincipperne er regnet for sygeplejersker, radiografer og bioanalytikere i regionenerne, fordi de alle følger samme lønforløb. Der er regnet to forskellige eksempler:

Forhøjelse af kvalifikationstillæg med fuldt gennemslag
Tillægget fra 10 års erfaring stiger med 1.000 kr. årligt: 0,13 pct. af de omfattede gruppers lønsum.

Afkortning af kvalifikationslønsforløb
Fra 4-10 år forhøjes tillægget på 2.188 kr. med 1.000 kr. årligt: 0,07 pct. af de omfattede gruppers lønsum. Lidt under to-tredjedele af omkostningen er afledte effekter.

~~**Ensartede lønniveauer for professionsbachelorer, Ad. krav c):**~~
~~Uddannelserne til psykomotoriske terapeut og tandplejer blev professionsbachelorer i henholdsvis 2002 og 2011. De andre af Sundhedskartellets grupper blev professionsbachelorer i 2001. Arbejdsgiverne har ikke påtaget sig deres overordnede ansvar for at sikre ens/sammenlignelige honorering~~

FORTROLIGT

~~for grupper med samme uddannelsesniveau. Derfor har de psykomotoriske terapeuter og tandplejerne en lavere løn, end de øvrige professionsbachelorer i Sundhedskartellet.~~

	~~DSR, RR, dbio~~	~~DAP, DTP~~
~~0-7 år~~	~~Trin 4 + 1.850~~	~~Trin 4 + 1.850~~
~~8-9 år~~	~~Trin 6~~	~~Trin 5 + 14.076~~
~~10+ år~~	~~Trin 6 + 15.850~~	~~Trin 5 + 15.850~~

~~Udfordringen består i, at det vil være meget omkostningstungt at hæve grundlønsindplaceringerne, da der enten regnes med fuldt gennemslag eller med afledte effekter (se krav om højere grundløn). Ved OK18 blev lønforløbet for både psykomotoriske terapeuter og tandplejere hævet særskilt, da der var ekstra midler til de specielle forhandlinger fra ligeløns- og rekrutteringspuljen.~~

~~De forbedringer, der skal til i lønforløbet for at opnå ensartede lønniveauer for professionsbachelorer, er indeholdt i kravet om lønforbedringer til erfarne. På den baggrund foreslås det, at kravet ikke fremsættes.~~

~~**Skøn for omkostninger**~~
~~Beregninger udestår.~~

Tillæg for kvalifikationer og funktioner, Ad. krav d), m):
Der er fremsat to krav om kvalifikationer og funktioner.

PSYK har stillet krav om, at to forskellige uddannelser udløser et centralt tillæg.

- Forflytningsvejlederuddannelsen er et 6-dages AMU-kursus. Det forudsætter, at man har gennemført kurset *Forflytning og speciallejring i borgerens hjem*
- Klinisk vejlederuddannelse, som er et modul i "Den sundhedsfaglige diplomuddannelse" til 10 ECTS-point.

Farmakonomforeningen har stillet krav om et tillæg til farmakonomer, der yder tjeneste i akutmodtagelsen eller psykiatrien.

Siden indførelsen af lokal løn har arbejdsgiverne søgt at afskaffe alle former for centralt fastsætte tillæg, og de ønsker ikke centralt fastsatte tillæg for uddannelse eller kvalifikationer. De henviser til, at honoreringen for sådanne skal aftales lokalt.

FORTROLIGT

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår.

Kostfaglige eneansvarlig skal indplaceres efter deres uddannelse med tillæg, Ad krav g):
Sundhedskartellets overenskomster er som udgangspunkt uddannelsesoverenskomst, hvor indplaceringen efter endt uddannelse. Undtagen ved ansættelse som kostfaglig eneansvarlig, hvor indplaceringen sker i forhold til opgavevaretagelse. Ifølge Kost og Ernæringsforbundet giver det en uklar overenskomstindplacering samt uklarhed ved tildeling af tillæg efter erfaring.

Kost og Ernæringsforbundet ønsker, at alle indplaceres på stilling efter deres uddannelse. Ernæringsassistenter og -hjælpere, der arbejder i en daginstitution eller et socialt botilbud, får i stedet løntillæg, der svarer til forskellen mellem lønnen som ernæringsassistent og kostfaglig eneansvarlig.

Skøn for omkostninger
Beregninger udestår.

Forbedringer til elever, Ad. krav h), i), j):
Kost og Ernæringsforbundet ønsker at gøre det mere vælge uddannelsen som ernæringshjælper eller -assistent. Derfor stiller de tre krav, som relaterer sig til eleverne.

Højere løn til elever
For at gøre det attraktivt at vælge uddannelsen som ernæringshjælper eller -assistent og tiltrække flere dygtige elever, stiller KOST krav om, at lønnen til elever være højere end i dag. Lønnen til elever blev hævet ved OK18 med 1.000 kr. årligt i regionerne og 450 kr. årligt i kommunerne.

Elever skal have elevløn i mest muligt af uddannelsesperioden
For at sikre, at elevuddannelsen er attraktiv, stiller KOST krav om, at elever skal have elevløn i mest muligt af deres uddannelsesperiode. I dag kan ernæringsassistentelever i starten af deres uddannelse risikere kun at få SU under hele eller dele af skoleopholdet i stedet for elevløn med refusion til arbejdsgiverne. På andre konkurrerende uddannelser, primært på det private arbejdsmarked, er der generelt elevløn under hele uddannelsen. Det endelige forslag skal sikre, at forbundet styrker rekrutteringen af elever samtidig med, at arbejdsgiverne ikke forpligtiges på en måde, så de fravælger forbundets elevgrupper.

Elever over 25 år indplaceres altid som voksenlærlinge

FORTROLIGT

For at sikre rekruttering i konkurrence med andre lignende fag, ønsker Kost og Ernæringsforbundet at afskaffe kravet om et års relevant erhvervserfaring i kommuner og regioner for voksenlærlinge (KL § 24, stk. 2 og RLTN § 2 stk. 3). Kost og Ernæringsforbundet oplyser, at et-års-reglen alene gælder indenfor kommuner og regioner på deres område, og at der er flere andre områder, hvor grænsen ikke gælder, og dermed er der elever, der fravælger uddannelsen, hvis ikke de har et års erfaring.

Skøn over omkostninger:
Beregninger udestår.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

11. Forbedringer af lønskalaen/lønmodeller og særlige grupper - Leder

Indstilling:

- Kravet fremsendes til arbejdsgiverne med følgende ordlyd:
  - Tillæg til ledergrupperne
  - Højere mindste grundlønsindplacering for de laveste ledere på Sundhedskartellets lederlønsskala
  - Lederindplacering uden kostdage

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Tillæg til ledergrupperne (DSR)
b) Højere lønmæssig indplacering af farmakonomlederne (Farmakonom)

RLTN:

c) Lederindplacering uden kostdage. Den nuværende regionale overenskomst har på vores område to mindste grundlønsindplaceringer, nemlig leder med fra 15.000 til 40.000 kostdage på L1 og øvrige på L5. Bestemmelsen, og i det hele taget reglerne om kostdage, er ikke tidssvarende. Samtidig er det alene Kost og Ernæringsforbundet samt Farmakonomforeningen, der har lederløn-indplaceringer under L5, og derfor er forslaget, at vi afskaffer indplaceringen efter kostdage og indfører en mindste lønindplacering på L5. (KOST)

Præcisering af kravene

Ad. krav a): Tillæg til ledergrupperne

Kravet er fremsat af Dansk Sygeplejeråds Lederforening, som påpeger flere kvalifikationer og funktioner, som kan udløse tillæg eller pligt til forhandling af tillæg.

- *Forhøjelse af det centrale tillæg for afdelingsledelse* (34.538 kr., 31.3.2018-niveau)., så det svarer til grundlønstillægget til ledende overlæger (181.723 kr., 31.3.2018-niveau).
- *Funktionstillæg for alene-ledelse* i de tilfælde, hvor den ledende sygeplejerske står alene med ledelsesopgaven, fordi den ledende lægestilling ikke kan besættes på grund af lægemangel.

FORTROLIGT

- *Funktionstillæg for afsnitsledelse*, der til enhver tid matcher afsnitslægens ledelsestillæg. Ønsket er, at det skal gælde de steder, hvor der forefindes egentlig afsnitsledelse med delt ansvar for ledelsesopgaven – herunder personaleledelsen i det enkelte afsnit.
- *Kvalifikationstillæg for specialuddannelse* i de tilfælde, hvor det er påkrævet for at varetage stillingen.
- Pligt til forhandling af tillæg for særligt store ledelsesspænd
- Pligt til forhandling om tillæg for ekstraordinære indsatser, hvor der stilles krav om fleksibilitet i ledelsesopgaverne, som ligger udover det forventelige.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår.

Ad. krav b) og c):
Højere mindste grundlønsindplacering til laveste ledere på Sundhedskartellets lederlønsskala
Lederindplacering uden kostdage
Kravene er fremsat af hhv. Farmakonom og KOST, som er de to organisationer med den laveste mindste grundlønsindplacering i regionerne med L1, hvor de andre organisationer har L5 eller L7.

Lidt under halvdelen af de kostfaglige ledere er indplaceret på L1-L4. Ingen af Farmakonomernes ledere er reelt indplaceret på L1. En tredjedel ligger på L2-L3, næste tredjedel på L4 og sidste tredjedel fordeler sig på L5-L9.

Kost og Ernæringsforbundet påpeger desuden, at bestemmelsen og i det hele taget reglerne om kostdage, er ikke tidssvarende. Selv hvis det ikke er muligt at hæve grundlønnen, vil de gerne have fjernet bestemmelse, så indplaceringen på de to mindste grundlønstrin beror på en konkrete vurdering/forhandling i lighed med bestemmelsen i den kommunale overenskomst.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår.

Prisen afhænger af, hvor langt op af lønskalaen, de afledte effekter løber. Ved OK18 lykkedes det at hæve mindste grundlønsindplaceringen fra L3 til L5 for flere grupper, hvor der kun blev betalt afledte effekter af ét løntrin. KRL påpegede, at det i deres optik var for korte afledte effekter.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

12. Aftale om lokal løndannelse (basis/leder)

Indstilling:

- Kravene fremsendes til arbejdsgiverne med følgende ordlyd:
  - Bedre rammer for lønforhandling ved nyansættelser m.v.
  - Delegering af forhandlingskompetence til den enkelte leder f.s.v.a. lokal løn

- Kravet afventer drøftelse:
  - Arbejdsgiversiden skal forpligtes til at prioritere de lokale lønforhandlinger

- ~~Kravene fremsendes ikke:~~
  - ~~Ingen forhåndsfinansiering af yderligere midler til lokal løndannelse. Lokalløn virker stadig ikke tilfredsstillende. Der sker ikke en løbende årlig vurdering af den enkeltes løn og dermed en reel forhandling af lokalløn. Derfor er der ikke et ønske om at udvide lokalløn med flere midler.~~
  - ~~Forpligtende anvendelse af lokalløn~~
  - ~~Minimumstillægsstørrelsen skal hæves fra 6.100 kr. (i grundbeløb) til 9.500 kr. (i grundbeløb).~~

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Bedre rammer for lønforhandling ved nyansættelser m.v. (DSR)
b) Delegering af forhandlingskompetence til den enkelte leder f.s.v.a. lokal løn (DSR)
~~c) Ingen forhåndsfinansiering af yderligere midler til lokal løndannelse. Lokalløn virker stadig ikke tilfredsstillende. Der sker ikke en løbende årlig vurdering af den enkeltes løn og dermed en reel forhandling af lokalløn. Derfor er der ikke et ønske om at udvide lokalløn med flere midler. (KOST)~~
~~d) Forpligtende anvendelse af lokalløn (DTP)~~
~~e) Minimumstillægsstørrelsen skal hæves fra 6.100 kr. (i grundbeløb) til 9.500 kr. (i grundbeløb) (DTP)~~

Kun RLTN:

FORTROLIGT

f) Fokus på lokal løndannelse: Arbejdsgiversiden skal forpligtes til at prioritere de lokale lønforhandlinger. Og der opfordres til, at alle løntrin i Sundhedskartellets skala anvendes ved lønindplacering (dbio)

Præcisering af kravene

Ad a) Bedre rammer for lønforhandling ved nyansættelser m.v. samt prioritering af de lokale forhandlinger

Fra en række af Sundhedskartellets organisationer modtages der løbende meldinger om, at ansatte har opsagt deres tidligere stilling/job inden lønnen og øvrige vilkår var forhandlet på plads. Det er et problem, fordi erfaringerne viser, at det typisk er i forbindelse med stillings- og jobskifte, at der er størst chance for at opnå lønforbedringer. Ofte er der ikke den nødvendige tid til at forhandle løn og ansættelsesvilkår, fordi arbejdsgiver placerer ansættelsessamtaler for tæt på månedsafslutningen.

Mere præcist foreslås det, at der aftales en bestemmelse, der fastslår, at ansættelsessamtaler og beslutningsprocessen om hvem der skal tilbydes den ledige stilling, skal være afsluttet den første arbejdsdag efter den 15. i måneden. Dermed skabes der tid til, at udarbejdelse af ansættelsesbrev, løn- og vilkårsforhandlinger mv. for kandidaten til den ledige stilling kan nå at færdiggøres inden udgangen af måneden. En lignende frist skal gælde ved oprettelse af nye funktioner/stillinger.

Det foreslås, at SHK fremsætter krav om, at der skal være den nødvendige tid til, at de lokale parter kan nå at forhandle løn og vilkår i forbindelse med nyansættelser, oprettelse af nye funktioner og stillinger i god tid inden månedsskiftet eller inden tiltrædelse af ny funktion/stilling.

~~**Ad krav d) Forpligtende anvendelse af lokalløn**~~

~~Når det gælder midlerne i det økonomiske råderum, har arbejdsgiverne ingen forpligtelse til at bruge midlerne på bestemte grupper eller til bestemte formål. Arbejdsgiverne har derfor et betydeligt beslutningsrum, som det er vanskeligt at forestille sig, at de vil ønske at begrænse i form af pligt til indhegning og udmøntning. Udover de vanskeligheder, der vil knytte sig til at forpligte arbejdsgiverne i forhold til det økonomiske råderum, skal det samtidig understreges, at det ikke vil være teknisk muligt, krone for krone at indhegne alle tidligere afsatte midler til lokal løn.~~

~~En gennemførelse af kravet vil ikke i sig selv være omkostningskrævende i nævneværdig grad, men der er ingen tvivl om, at arbejdsgiverne enten vil afvise kravet eller stille et så omfattende modkrav, at det ikke vil være realiserbart for Sundhedskartellet.~~

~~**Ad krav c) Der afsættes ikke midler til forlodsfinansiering af lokal løndannelse**~~

~~Der er forslag om, at der ikke rejses krav om afsættelse af midler til forlodsfinansiering af lokal løndannelse. Normalt rejser Sundhedskartellet ikke krav, som ikke ønskes gennemført. Selvom kravet ikke rejses, ligger der imidlertid et vigtigt politisk budskab i ønsket om, at der ikke centralt afsættes midler til lokal løndannelse. Budskabet kan bæres ind i de forskellige sammenhænge og fora, hvori Sundhedskartellet drøfter og sætter retning for udviklingen omkring lokal løn.~~

FORTROLIGT

Ad krav b) Delegeret forhandlingskompetence til den enkelte leder
Ved OK13 aftalte Sundhedskartellet og KL, at SHK's organisationer delegerer forhandlingskompetencen til den enkelte leder for så vidt angår lokallønsforhandlinger. Aftalen blev etableret som en forsøgsordning, og den blev som sådan videreført ved både OK15 og OK18.

Det er aftalt med KL, at der skal foretages en evaluering af forsøgsordningen. Resultatet af evalueringen forventes at foreligge i løbet af efteråret 2020.

Meldingerne fra en række af ledergrupperne inden for SHK's lederoverenskomst er, at de er tilfredse med ordningen. På den baggrund foreslås det, at kravet fremsættes over for både KL's og RLTN's områder.

~~**Ad krav c) Minimumstillægsstørrelsen skal hæves fra 6.100 kr. (i grundbeløb) til 9.500 kr. (i grundbeløb)**~~
~~Det er aftalt med både RLTN og KL, at lokalt aftalte tillæg som minimum skal udgøre henholdsvis 7.215 kr. (31.3.2018-niveau) og 6.1000 kr. (1.1.2006-niveau).~~

~~Det fremgår af www.fld.dk, at cirka 80 pct. af ansatte omfattet af SHKs overenskomst på det regionale område har et lokalt tillæg svarende til minimumsbeløbet eller højere. En forhøjelse af minimumsbeløbet vil være omkostningskrævende og ud fra et prioriteringshensyn af den samlede økonomi foreslås det, at kravet ikke fremsendes.~~

Ad. f) Arbejdsgiversiden skal forpligtes til at prioritere de lokale lønforhandlinger
Med hensyn til dbio's krav om "prioritering af de lokale forhandlinger" afventes der en nærmere præcisering af kravets indhold.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

13. Pension (basis/leder)

Indstilling:

- Krav fremsendes til arbejdsgiverne med følgende ordlyd:
  - Ansatte, som får tjenestemandspension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning det offentlige har ydet bidrag til, skal have pensionsbidrag
  - Forbedringer af pension, herunder:
    - Generelle pensionsforbedringer
    - Pension af alle løndele

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Ansatte, som får tjenestemandspension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning det offentlige har ydet bidrag til, skal have pensionsbidrag (SHK)
b) Forbedringer af pension, herunder: (DSR)
   o Generelle pensionsforbedringer
   o Pension af alle løndele
c) Øget pension. Pensionsprocenterne er endnu ikke nået op på de mål, der har været i forhold til målsætningen omkring pension, som er i Sundhedskartellet. Øget pension er dyrt og særligt i en tid, hvor der er fokus på lønudvikling og sikring af realløn. Derfor skal pension ses i den sammenhæng, men samtidig kan det være relevant at have fokus på stigende pensionsprocenter (KOST)
d) Pension på elevløn. Eleverne får ikke pension af deres løn i dag. Der er fokus på, at pensionsindbetalingerne bør starte tidligere, og der bør være fokus på dette, hele arbejdslivet. Samtidig indeholder pensionsordningerne forsikringsdele, som samtidig bør omfatte eleverne (KOST).
e) Krav om en pensionsforbedring til 16% (basis) (DTP)
f) Krav om en pensionsforbedring til 18% (leder) (DTP)

Kun RLTN:

g) Hvis den økonomiske ramme tillader det: højere pension (dbio)

FORTROLIGT

Præcisering af kravene

Alle ansatte er omfattet af pensionsbestemmelser, ad krav a):
Overenskomsterne for både basis og leder i kommuner og regioner har enslydende bestemmelser: *"Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til."*

Pensionsbestemmelserne i Sundhedskartellets overenskomster gælder derfor ikke for *"pensionerede tjenestemænd […] og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til."*

Med de nuværende bestemmelser er visse grupper udtaget fra pensionsbestemmelserne. For at sikre, at det er attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet, vil det være hensigtsmæssigt at pensionen til stadighed udbygges.

De nuværende bestemmelser betyder konkret, at man ikke får pension af sin løn, hvis man som tjenestemand er blevet 60 år og vælger at få udbetalt opsat tjenestemands- pension, mens man stadig er i arbejde. Eller hvis man bliver afskediget og får sin aktuelle, egne tjenestemandspension udbetalt. Selvom man bliver ansat efter overenskomsten efterfølgende, får man stadig udbetalt pension, som det offentlige har bidraget til, i form af tjenestemandspensionen. Derfor vil vedkommende stadig ikke være omfattet af bestemmelserne om pensionsordning i overenskomsterne og ikke få indbetalt pensionsbidrag.

Dansk Sygeplejeråd og Radiograf Rådet har haft sager på området.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår.

Generelle pensionsforbedringer - Ad. krav b), c), d), e), f), g)
På det regionale område udgør pensionssatsen for Sundhedskartellets områder mellem 13,55% og 16,76% for basis og mellem 14,27% og 18% for ledere. På det kommunale område er pensionsionssatserne mellem 13,59% og 17,66% for basis og mellem 13,91% og 17,46% for ledere (satser uden fritvalgstillæg).

Sundhedskartellet har en langsigtet målsætning om 18 % i pension for alle grupper. PKA har en målsætning om en dækningsgrad på 70-80%, som de mener kan opnås med en pensionssats på 16 % af alle løndele. Det tilkendegives, at pensionsforbedringer skal prioriteres, da der endnu er langt til

FORTROLIGT

målet for de fleste grupper. Det vurderes, at RLTN og KL gerne ser en forbedring af den generelle pension, da det er i overensstemmelse med deres pensionspolitikker.

Skøn over omkostninger
Foreløbige beregninger viser, at det koster mellem 0,08-0,09 pct. af Sundhedskartellets lønsum at hæve pensionen med 0,1 procentpoint for ikke-ledende personale i regionerne.

Pension af alle løndele, ad. krav b)
Kravet har til formål at gøre alle løndele pensionsgivende. I den forbindelse er det værd at nævne, at visse løndele er i dag delvist pensionsgivende, mens andre løndele ikke er pensionsgivende.

Kravet fokuserer på at gøre særydelser fuldt pensionsgivende, så pensionsprocenten for særydelser følger pensionsprocenten for gruppen. Sygeplejerskerne er dén gruppe i Sundhedskartellet, som har den største andel særydelser ift. lønnen. Bioanalytikerne og radiograferne har næstflest. Ved at gøre særydelserne mere pensionsgivende bliver der tale om en skævdeling til fordel for de grupper, som har særydelserne.

Særydelser blev først pensionsgivende ved OK08 med 2% på begge områder. Det blev hævet til 3% i kommunerne ved OK15 i forbindelse med den nye arbejdstidsaftale. Ved OK18 steg det til 5% i kommunerne og 3,75% i regionerne. For andre medarbejdergrupper kan det nævnes, at særydelserne er fuldt pensionsgivende i regionerne for FOA, 10% for overlæger og 12% for yngre læger.

Særydelser kan enten udbetales eller afspadseres. Hvis særydelserne ikke bliver udbetalt, får man heller ikke pension af dem. Derfor er der en usikkerhed forbundet med at øge den pensionsgivende del af særydelserne, samtidig med det er en omkostning. Hvis tendensen efterfølgende bliver, at særydelser i højere grad afspadseres, har vi betalt for en pensionsforbedring, som medarbejdere ikke får.

Jævnfør overvejelserne ovenfor kan man arbejde for retten til at afspadsere særydelser frem for at få dem udbetalt. PKA har lavet nedenstående eksempelberegning for en sygeplejerske, som viser en gevinst på pensionen ved at arbejde fuldtid og afspadsere sine særydelser, frem for at arbejde deltid og få særydelserne udbetalt.

Eksempel: Afspadsering eller udbetaling af særydelser

Hvis man arbejder **32 timer** og får særydelser udbetalt, kan man forvente **105.000 kr.** årligt i livsvarig pension fra PKA.
Hvis man derimod arbejder **37 timer** og afspadserer særydelserne, så man samlet kun arbejder ca. 32 timer, kan man forvente **117.000 kr.** årligt i livsvarig pension fra PKA.

FORTROLIGT

Der er tale om en stigning på 12.000 kr. om året, der svarer til 11%. *Eksemplet er beregnet ud fra en sygeplejerske. Beregningen er forudsat optagelse i pensionskassen som 25-årig og en pensionsalder på 69 år, samt samme antal særydelsesgivende vagter i de to beregninger. Der tages afsæt i almindelige basisstillinger på et sygehus i provinsen.*

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår.

Ved OK18 kostede det 23,95 mio. kr. at hæve pensionen af særydelser i regionerne fra 2 til 3,75 pct. Det svarede til 0,10 pct. af Sundhedskartellets lønsum. I kommunerne kostede det 4,32 mio. kr. at hæve pensionen af særydelser fra 3 til 5 pct. Det svarede til 0,03 pct. af Sundhedskartellets lønsum.

Pension af elevløn, ad. krav d)
Kravet har til formål at gøre elevløn fuldt pensionsgivende, da denne på nuværende tidspunkt er undtaget fra pensionsbestemmelserne. For at sikre at der er fokus på det hele arbejdsliv, er det hensigtsmæssigt at pensionsindbetalingerne allerede starter i elevperioden. Samtidig indeholder pensionsordningerne forsikringsdele, som bør omfatte eleverne.

Skøn over omkostninger
Foreløbige beregninger viser, at det koster ca. 0,9 pct. af Kost og Ernæringsforbundets samlede lønsum at hæve pensionen til 13,57 pct. for elever i regionerne. For eleverne udgør forbedringen 13,13% af deres lønsum.

Fritvalg skal også omfatte ledere, ad. krav h)
I kommunerne er der et Fritvalgstillæg for Sundhedskartellets grupper på mellem 0,34% og 0,52%, tillægget kan indbetales som pension eller udbetales sammen med lønnen. Der er ikke et tilsvarende Fritvalgstillæg i regionerne.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021
Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

14. Arbejdstidsaftalen

Indstilling:

Fremsendes til RLTN og KL

- Kravene a, i, l, m, n, o med følgende ordlyd
  - Bedre værn om fritiden med særligt fokus på indflydelsen på arbejdstilrettelæggelsen
- Kravene b, h, r med følgende ordlyd:
  - Frit valg mellem afspadsering og udbetaling
- Kravene c og q med følgende ordlyd:
  - Nedsat arbejdstid ved natarbejde, herunder implementering af anbefalinger vedrørende natarbejde
- Krav d med følgende ordlyd:
  - Normtimenedskrivning den 24.12 for nattevagter

Fremsendes til RLTN

- Krav j med følgende ordlyd:
  - Tjenesteplanen skal kendes 8 uger før ikrafttræden

Kravene

u~~) Farmakonomerne bliver omfattet af arbejdstidsaftalen mellem KL og Sundhedskartellet (Farmakonom)~~

k) Placeringen af fridagen jf. arbejdstidsaftalens §9 stk. 2. kan aftales på lokal MED udvalgsniveau (1. maj) (Farmakonom)

s) Drøftelse af reglerne for frihed 1. maj – og om mulig frihed Grundlovsdag (dbio)

g) Bedre sikring af de særlige fridage. En række fridage er i dag beskrevet i overenskomsten som mulige fridage eller halvfridage. Der foreslås derfor, at 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag sikres som fuldt betalte fridage for alle, med erstatningsfrihed hvis man skal på arbejde disse dage. Kompensation for arbejde på disse dage hæves fra 42 til 50 pct. (KOST)

e) Udvidelse af weekendperioden (DSR)

drøftes med henblik på fremsendelse

FORTROLIGT

~~Kravene~~

~~f) Forbedringer af arbejdstidsaftalerne. Ulempen ved at arbejde udenfor normal arbejdstid skal udløse mere erstatningsfrihed. Det er en belastning med de skæve og skiftende arbejdstider (KOST)~~

~~t) Krav om, at der skal aftales betaling for lørdagsarbejde i arbejdstidsaftalen (DTP)~~

~~p) Bedre beskyttelse [gennem] bedre varsler (dbio)~~

~~fremsendes ikke~~

Forslag til krav:

RLTN og KL:

a) Bedre værn af fritiden (DSR)
b) Frit valg mellem udbetaling og afspadsering (DSR)
c) Særlig fuldtidsnorm for aften- og nattevagter herunder at parterne skal drøfte implementering af anbefalinger vedrørende natarbejde (DSR)
d) Normnedskrivning for nattevagter den 24.12. (DSR)
e) Udvidelse af weekendperioden (DSR)
~~f) Forbedringer af arbejdstidsaftalerne. Ulempen ved at arbejde udenfor normal arbejdstid skal udløse mere erstatningsfrihed. Det er en belastning med de skæve og skiftende arbejdstider (KOST)~~
g) Bedre sikring af de særlige fridage. En række fridage er i dag beskrevet i overenskomsten som mulige fridage eller halvfridage. Der foreslås derfor, at 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag sikres som fuldt betalte fridage for alle, med erstatningsfrihed hvis man skal på arbejde disse dage. Kompensation for arbejde på disse dage hæves fra 42 til 50 pct. (KOST)
h) Krav om, at tandplejere selv skal kunne vælge om overarbejde skal afspadseres eller udbetales som løn (DTP)
i) Afgrænsning af tandplejerens ansvar og mere selvindflydelse på planlægningen af arbejdet, for at skabe bedre sammenhæng mellem arbejds- og privat- /familieliv (DTP)

Kun RLTN:

j) Tjenesteplanen skal kendes 8 uger før ikrafttræden (DSR)
k) Placeringen af fridagen jf. arbejdstidsaftalens §9 stk. 2. kan aftales på lokal MED udvalgsniveau (1. maj) (Farmakonom)
l) Et bæredygtigt arbejdsliv indebærer et sundt arbejdsmiljø hele livet, hvor medarbejdernes fritid er beskyttet og at der er de nødvendige ressourcer til opgaverne (dbio)
m) Øget fokus på de lokale aftalemuligheder (dbio)

FORTROLIGT

n) Indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen (dbio)
o) Øget fokus på værn om privat- /familielivet (dbio)
~~p) Bedre beskyttelse [gennem] bedre varsler (dbio)~~
q) Bedre beskyttelse [gennem] fokus på natarbejde – herunder nedsat arbejdstid ved natarbejde (dbio)
r) Indførsel af fritvalgsordning [ift. til f.eks. valgfrihed mellem afspadsering, udbetaling af over-/merarbejde og særydelse] (dbio)
s) Drøftelse af reglerne for frihed 1. maj – og om mulig frihed Grundlovsdag (dbio)

Kun KL
~~t) Krav om, at der skal aftales betaling for lørdagsarbejde i arbejdstidsaftalen (DTP)~~
~~u) Farmakonomerne bliver omfattet af arbejdstidsaftalen mellem KL og Sundhedskartellet (Farmakonom)~~

Præcisering af krav:

Krav, der vedrører Arbejdstidsaftalen, er samlet i dette bilag. Der er indkommet en lang række krav om forbedringer af aftalen, herunder honorering af ulemper, ændring af weekend-perioden og frit valg mellem udbetaling og afspadsering, som de mest væsentlige krav.

Skøn over omkostninger

Beregninger udestår

Hvad gælder i dag

Der henvises til Faktabilaget OK21 samt arbejdstidsaftalerne på hhv. det regionale og kommunale område.

~~**Arbejdstidsaftalen**~~
~~KL~~
~~u) Farmakonomerne bliver omfattet af arbejdstidsaftalen mellem KL og Sundhedskartellet (Farmakonom)~~

~~Farmakonomerne har fremsat krav om at blive omfattet af arbejdstidsaftalen indgået mellem KL og Sundhedskartellet, således at de er part i aftalen. Farmakonomerne er i dag omfattet af § 12C om selvtilrettelæggelse i Overenskomsten, men i 12C er det præciseret, at det skal fremgå af ansættelsesbrevet, at den ansatte er selvtilrettelæggende. Såfremt det ikke fremgår af ansættelsesbrevet, omfattes de ansatte af arbejdstidsaftalen, hvilket er gældende for de fleste farmakonomer ansat i kommunerne.~~

FORTROLIGT

~~Der har tidligere været rejst et tilsvarende krav fra Jordemoderforeningen, da de var en del af Sundhedskartellet. Dengang afvist KL kravet og henviste til at der i § 12 er henvist til Arbejdstidsaftalens bestemmelser, og det derfor ikke var nødvendigt at de blev part i aftalen. Det indstilles at FU drøfter hvorvidt kravet skal fremsendes.~~

Vagtplan og tjenesteplan

RLTN

j) Tjenesteplanen skal kendes 8 uger før ikrafttræden (DSR)

Kravet handler om forbedring af arbejdstidsaftalens § 6 vedrørende mødeplan, således at de ansatte kender deres vagtplan/tjenesteplan 8 uger forud, mod de nuværende 4 uger.

Dette er allerede gældende i KL, idet tjenesteplanen skal drøftes mindst 4 uger før ikrafttræden. Der kan fortsat ske ændringer, men disse ændringer skal drøftes med den ansatte. Evt. betalingsbestemmelser for ændringer træder først i kraft i 4 ugers planen.

I det regionale område er der ikke en lignende aftale, men der er intet til hinder for, at det lokalt aftales, at tjenesteplanen skal kendes 8 uger forud. En sådan aftale kunne evt. været knyttet til forhandlingen om normperiodens længde. Kravet blev også fremsat ved OK18. Det må skønnes, at det vil være overordentlig svært at komme igennem med et sådant krav overfor RLTN, der er meget fokuseret på fleksibilitet, men det foreslås, at kravet fremsendes.

Arbejds- og privatlivsbalance

RLTN og KL

a) Bedre værn af fritiden (DSR)

i)Afgrænsning af tandplejerens ansvar og mere selvindflydelse på planlægningen af arbejdet, for at skabe bedre sammenhæng mellem arbejds- og privat- /familieliv (DTP)

RLTN

l) Et bæredygtigt arbejdsliv indebærer et sundt arbejdsmiljø hele livet, hvor medarbejdernes fritid er beskyttet og at der er de nødvendige ressourcer til opgaverne (dbio)

m) Øget fokus på de lokale aftalemuligheder (dbio)

n) Indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen (dbio)

FORTROLIGT

o) Øget fokus på værn om privat- /familielivet (dbio)

Kravene omhandler øget værn om fritiden – at det skal være sværere og /eller dyrere at inddrage og forstyrre fritiden, samt en øget indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.

Vi ved, at de ansattes arbejdsmiljø er under et voldsomt pres i form af forstyrrelser i fritiden, ændringer af vagtplaner, travlhed i vagterne osv., og derfor er der stor forståelse for, at kravene rejses. Men der er mere tale om et dårligt arbejdsmiljø end en dårlig arbejdstidsaftale. Har de ansatte stor indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstid og arbejdets tilrettelæggelse er der en større arbejdstilfredshed og dermed et bedre arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø betaler sig for samfundet, arbejdspladserne og den enkelte. Arbejdstidsaftalerne rummer mange muligheder for, at man lokalt kan få aftalt, hvordan arbejdsforholdene og arbejdstilrettelæggelsen skal være, og hvordan man kan tackle de udfordringer, der ligger i form af overbelægning, besparelser, krav om effektivitet og dokumentation osv.
Såfremt kravet rettes mod betalingsbestemmelserne og tillægsstørrelserne skal have en effekt, vil man risikere, at arbejdsgiverne finder alternative løsninger, og dermed har vi betalt for noget, som ikke kommer medlemmerne til gavn. Krav om øget betaling vil belaste den økonomiske ramme, men det indstilles at der fremsendes krav om bedre værn af fritiden med særligt fokus på indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.

Frit valg mellem afspadsering og udbetaling
RLTN og KL

b) Frit valg mellem udbetaling og afspadsering (DSR)
h) Krav om, at tandplejere selv skal kunne vælge om overarbejde skal afspadseres eller udbetales som løn (DTP)

RLTN
r) Indførsel af fritvalgsordning [ift. til f.eks. valgfrihed mellem afspadsering, udbetaling af over-/merarbejde og særydelse] (dbio)

Baggrunden for fremsættelse af krav om frit valg er et ønske om selv at kunne beslutte, hvorvidt man vil have afspadsering eller udbetaling. Praksis med udbetaling blev ved OK99 ændret til, at arbejdsgiver kan vælge, hvorvidt tillæg udbetales eller afspadseres. Dog skal det bemærkes at aften- og nattillæg som udgangspunkt udbetales. Om særydelser udbetales eller afspadseres har det en betydning på pensionsindbetalingen. Udbetalte særydelser er pensionsgivende med hhv. 3,75 % (RLTN) og 5% (KL). Afspadseres timerne indbetales der ikke pension af særydelserne.

Kravet har været fremsat flere gange efterfølgende, men er blevet afvist, med henvisning til, at det er et indgreb i ledelsesretten. Uanset dette indstilles det, at kravet fremsendes.

FORTROLIGT

For så vidt angår pension af særydelserne henvises til kravbilag 12 Pension.

Bedre vilkår for weekendarbejde

RLTN og KL

e) Udvidelse af weekendperioden (DSR)

Baggrunden for de fremstillede krav er et ønske om at opstille bedre værn om weekendperioden, at weekendperioden udvides samt en øget betaling for vagterne i denne periode. Kravet vil belaste den samlede pulje voldsomt, og derfor indstilles det at FU drøfter hvorvidt kravet skal fremsendes.

~~**Honorering af ulemper**~~

~~RLTN og KL~~

~~f) Forbedringer af arbejdstidsaftalerne. Ulempen ved at arbejde udenfor normal arbejdstid skal udløse mere erstatningsfrihed. Det er en belastning med de skæve og skiftende arbejdstider (KOST)~~

~~RLTN~~

~~p) Bedre beskyttelse [gennem] bedre varsler (dbio)~~

~~KL~~

~~t) Krav om, at der skal aftales betaling for lørdagsarbejde i arbejdstidsaftalen (DTP)~~

~~**Ad f)** I kravet ligger dels, at tidspunktet for lørdagsbetaling i KL ændres til kl. 06.00 mod nu kl. 08.00. Derudover ønskes der på det regionale område, at søndage honoreres som helligdage – 50% – og at denne honorering ændres til 60%.~~
~~Kravet vil belaste den samlede ramme, hvorfor det indstilles at kravet ikke fremsendes~~

~~Det skal bemærkes at alle lønafhængige særydelser automatisk forhøjes, når lønnen stiger, idet de udgør en procentdel af lønnen~~
~~**Ad p)** Der er tale om et krav om forbedring af varslingsbestemmelserne. Et sådant krav kolliderer med de krav der er fremsat fra arbejdsgiverne, bl.a. ved OK18, hvor de stillede krav om fjernelse af varslingsbestemmelser og/eller forringelser af disse.~~
~~Det skønnes at det vil blive meget vanskeligt at komme igennem med et sådant krav, hvorfor det indstilles at kravet ikke fremsendes.~~

FORTROLIGT

Ad t) Tandplejerne er i dag ikke omfattet af Sundhedskartellets arbejdstidsaftale med KL, men har særskilt aftalte arbejdstidsregler, hvor der henvises til Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt for så vidt angår arbejde der ligger uden for den normale arbejdstid – mandag til fredag.

Tandplejere honoreres således for lørdagsarbejde efter denne aftale. Det betyder, at der først honoreres for lørdagsarbejde, såfremt der er er tale om, at arbejdet på lørdage strækker sig over en periode på mindst 2 måneder. Sker det vil der blive honoreret med lørdagstillæg i tidsrummet 11.00 til 17.00. i form af et kronetillæg.
Følges Sundhedskartellets arbejdstidsaftale honoreres der for tidsrummet 08.00 til 24.00 med det samme. Arbejdet honoreres med 30% af timelønnen

Ved OK15 blev der aftalt et projekt overenskomstforberedende projekt, der skulle afdække om tandplejernes arbejdstidsregler passede til den kommunale virkelighed. Dette sket ved hjælp af spørgeskemaundersøgelse, gennemgang af tilgængelige data om tandplejernes arbejdstid samt en brainstormdag med udvalgte tandplejere, tandlæger, forvaltningspersonale og personalechefer.

Det kunne konkluderes, at arbejdstidsreglerne umiddelbart passer til reglerne:

- Tandplejerne er som hovedregel på arbejde mandag til fredag i tidsrummet 08.00-15.00
- Over 80% af respondenterne på spørgeskemaundersøgelsen arbejder i faste tidsrum hen over ugen
- Tandplejerne arbejder ikke lørdag og søndag
- Under 10% af respondenterne har en fleksibel arbejdstid hvor de selv tilrettelægger deres arbejde

Det skønnes, at det vil være vanskeligt at få gennemført kravet, idet der ikke er tale om at tandplejerne omfattes af den fulde arbejdstidsaftale. Hvorfor det forslås at kravet ikke fremsendes.

Særlige fridage

RLTN og KL

g) Bedre sikring af de særlige fridage. En række fridage er i dag beskrevet i overenskomsten som mulige fridage eller halvfridage. Der foreslås derfor, at 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag sikres som fuldt betalte fridage for alle, med erstatningsfrihed hvis man skal på arbejde disse dage. Kompensation for arbejde på disse dage hæves fra 42 til 50 pct. (KOST)

RLTN

k) Placeringen af fridagen jf. arbejdstidsaftalens §9 stk. 2. kan aftales på lokal MED udvalgsniveau (1. maj) (Farmakonom)

s) Drøftelse af reglerne for frihed 1. maj – og om mulig frihed Grundlovsdag (dbio)

FORTROLIGT

Ad g) Der ønskes en ligestilling med søgnehelligdage. Kravet omfatter både RLTN og KL, hvor honoreringsbestemmelserne er forskellige, dog undtagen Juleaftensdag, som på begge områder betragtes som en søgnehelligdag og honoreres derefter. Det vil sige at der sker normtimenedskrivning og arbejde på dagen honoreres med 50%. 1.maj er også en søgnehelligdag med normnedskrivning i København, Frederiksberg og de tidligere FKKA-kommuner.

For så vidt angår de øvrige dage honoreres henvises til Faktabilaget OK21

Kravet er omkostningstungt hvorfor det forslås at kravet ikke fremsendes.

Ad k + s) Ansatte i det regionale område har ret til, i størst muligt omfang, ret til frihed 1.maj fra dagtjenestens begyndelse til kl. 24.00. Der kan i dag indgås lokal aftale om at denne frihed lægges på Grundlovsdag i stedet for. En sådan aftale skal indgås for en region.

Det har vist sig, at de ansatte meget ofte, på trods af aftalen ikke har fri 1.maj, hvilket formentlig skyldes, at ikke alle organisationer er omfattet af aftalen. Det betyder at planlægning af operationer, undersøgelser m.m. ikke tager højde for at de fleste ansatte har ret til frihed. Derudover har der ofte været fremsat ønske om, at retten til frihed placeres på Grundlovsdag idet bl.a. begrundet i at institutioner, skoler og mange private arbejdspladser er lukket denne dag.

Der ønskes med kravet fra Farmakonomerne, at en sådan lokal aftale kan indgås på lokalt MED niveau i stedet for hele regionen.

Det foreslås at FU drøfter hvorvidt kravet skal fremsendes.

<u>Normtimer</u>

RLTN og KL

c) Særlig fuldtidsnorm for aften- og nattevagter herunder at parterne skal drøfte implementering af anbefalinger vedrørende natarbejde (DSR)
d) Normnedskrivning for nattevagter den 24.12. (DSR)

RLTN

q) Bedre beskyttelse [gennem] fokus på natarbejde – herunder nedsat arbejdstid ved natarbejde (dbio)

De fremsendte krav handler alle om en ændret vægtning af normtimer.

Ad c + q) Kravet om, at aften- og nattevagter skal vægte mere i normtiden, er en indirekte forøgelse af honoreringen af vagterne, men også en

FORTROLIGT

beskyttelse af de ansatte. Der er ingen tvivl om at vagtarbejde, og især nattevagter, er belastende for fysikken. Flere undersøgelser har vist, at særligt nattevagter er direkte sundhedsskadelig.

Indtil 1995 var fuldtidsnormen for faste aften- og nattevagter 35 timer, men det bortfaldt i forbindelse med forliget i 1995. I Sverige har man i 2019 aftalt at fuldtidsnormen er lavere for faste nattevagter og ansatte der har hhv. 20 og 30% nattevagt. Faste nattevagter og ansatte med mindst 30% nattevagt har en fuldtidsnorm på 34 timer og 20 minutter. For ansatte med mindst 20% nattevagt har en fuldtidsnorm på 36 timer og 20 minutter. På baggrund af de arbejdsmiljømæssige aspekter indstilles det at krav om ændret fuldtidsnorm fremsættes.

Særligt i relation til nattevagt så har DSR gennem årerne fulgt forskningen om natarbejde og helbredsrisici. Sidste forår var fokus på sammenhæng mellem natarbejde og graviditetskomplikationer og på ulykker. Der har via deltagelse i følgegruppe på NFA samt via Arbejdsmiljørådet været presset på for, at forskerne skulle komme med nogle mere konkrete anbefalinger ift. tilrettelæggelse af arbejdet. De anbefalinger er kommet og er overraskende konkrete og omsættelige for arbejdspladserne.

Forskernes udmelding er:
På baggrund af en gennemgang af videnskabelige undersøgelser vurderes det, at natarbejde kan medføre mindre risiko for ulykker og sandsynligvis mindre risiko for brystkræft, når det tilrettelægges efter følgende anbefalinger:

j) Højest 3 nattevagter i træk.
k) Mindst 11 timer mellem to vagter.
l) Højest 9 timers varighed pr. vagt.

Ligeledes anbefales det, at gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Anbefalingerne har jo både indflydelse på vores gældende arbejdstidsaftaler, der giver mulighed for vagter af henholdsvis 12/10 timers varighed – også om natten. Det har betydning ift. aftale om at nedsætte hviletiden til 8 timer og endelig kan anbefalingen ift. gravide med max 1 nat pr. uge have betydning for gravide medarbejderes løn.

Det skal bemærkes at Arbejdsmiljørådet endnu ikke har drøftet anbefalingerne, men som noget helt særligt skal det bemærkes at beskæftigelsesministeren i et brev til beskæftigelsesudvalget har skrevet at '*Jeg har en forventning om, at arbejdsmarkedets parter tager anbefalingerne alvorligt og ser på dem i forhold til eventuelle overenskomstmæssige initiativer'*. Det indstilles derfor, at implementering af anbefalingerne medtages i kravet om ændret norm for nattevagter.

Ad d) For så vidt angår nattevagten juleaften, så er kravet, at denne vagt også skal omfattes af reglerne om, at juleaften er en helligdag. Honoreringen

FORTROLIGT

for juleaften er aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2002, og man undtog dengang de fastansatte nattevagter, idet man var usikker på, om lønnedgangen kunne sikres via den generelle lønstigning. Der blev betalt for forbedringen af overenskomstmidlerne. Såfremt nattevagten også skal indeholdes i bestemmelsen, vil det belaste den samlede ramme, men det skønnes at der ikke er tale om mange fastansatte nattevagter, hvorfor det indstilles af kravet fremsendes.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

15. Selvtilrettelæggere (basis)

Indstilling:

- Kravet afventer drøftelse.

Forslag til krav

KL:

a) Tandplejere skal kunne ansættes iht. overenskomstens regler som selvtilrettelæggende deres arbejdstid, og indplaceres som syge- og sundhedsplejersker jf. § 4, stk. 3 (DTP)

Præcisering af kravet

Kravet indebærer, at tandplejere skal kunne omfattes af reglerne om selvtilrettelæggende, svarende til § 12 c, stk. 2-7, i KL-overenskomsten.

Efter KL-overenskomsten er udgangspunktet, at syge- og sundhedsplejersker er ansat med planlagt tjeneste og er hermed omfattet af arbejdstidsaftalen for de kommunale døgnområder – syge/sundhedsplejersker, kostfagligt personale m.fl.

Hvis den ansattes arbejdsopgaver eller arbejdsform gør det hensigtsmæssigt, kan den ansatte selv tilrettelægge sin arbejdstid. Det skal fremgå af ansættelsesbrevet, at den ansatte er selvtilrettelæggende, jf. § 12 c, stk. 2-7.

Bestemmelsen finder anvendelse for ansatte, der har mulighed for selv at tilrettelægge, hvornår deres arbejdsopgaver skal udføres, og for ansatte, der selv kan bestemme, hvornår de møder ind og går hjem. Det kan f.eks. være visitatorer og sundhedsplejersker.

Kravet har som konsekvens, at tandplejere kan ansættes på tilsvarende vilkår.

Der henvises i øvrigt til kravbilag 14 - om arbejdstid, krav t) hvor projekt fra OK15 om tandplejernes arbejdstid er omtalt

FORTROLIGT

Kravet indeholder ligeledes en lønmæssig indplacering svarende til syge- og sundhedsplejersker, hvilket betyder en større lønstigning for tandplejerne. De selvtilrettelæggende syge- og sundhedsplejersker er indplaceret på trin 8 eller 9. Tandplejerne er for nuværende indplaceret på trin 4 og 5. Kravet vil belaste rammen.

Skøn over omkostninger
Beregning udestår.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

16. Efter- og videreuddannelse (basis/leder)

Indstilling:

- Kravene fremsendes til arbejdsgiverne med følgende ordlyd:
  - Arbejdsgiverens forpligtelser til kompetenceudvikling af medarbejderne skal synliggøres
  - Ret til klinisk uddannelse i forbindelse med ønsket om overgang fra lederstilling til en basisstilling

- Kravet afventer drøftelse:
  - Kortlægning af mulighederne for etablering af specialistuddannelser målrettet det kostfaglige område

- Kravene fremsendes ikke:
  - Vikardækning ved deltagelse i kurser og efteruddannelse
  - Krav om, at der afsættes tid og medarbejdere til introforløb til nyansatte

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Arbejdsgiverens forpligtelser til kompetenceudvikling af medarbejderne skal synliggøres (DSR)
b) Ret til klinisk uddannelse i forbindelse med ønsket om overgang fra lederstilling til en basisstilling (DSR)
c) Etablering af specialistuddannelse. Sammen med arbejdsgiverne bør vi sikre, at der indenfor alle fagområder er specialistuddannelser, der udbydes og tilbydes de ansatte. Uddannelserne skal være målrettet de faglige udfordringer, der sikrer en løbende udvikling af faget. Kravet er i første omgang et projekt med arbejdsgiverne til at kortlægge mulighederne, og for nogle områder skal uddannelserne laves sammen med andre relevante myndigheder (KOST)
d) Arbejdsgiver har pligt til at sikre kompetenceudvikling og efteruddannelse. Vi har med obligatoriske MUS-samtaler og uddannelsesplaner forsøgt at skabe grundlaget for et højt niveau af efteruddannelse til medlemmerne, men vi kan konstatere, at det ikke giver nok udbytte, og der ikke fokuseres nok på kompetenceudvikling. Forslaget er derfor at indføre ordet 'pligt' overfor arbejdsgiverne her. For nogle grupper kan de eksisterende muligheder for betaling af uddannelse bruges, men med 'pligt' vil vi i højere grad kunne sikre, at det sker (KOST)

FORTROLIGT

e) Vikardækning ved deltagelse i kurser og efteruddannelse. En markant barriere for, at flere medlemmer søger kurser og efteruddannelse, er det pres, de oplever i hverdagen på arbejdspladsen, når der ikke sikres vikardækning ved kurser. Dermed påfører en kursusdeltagelse kollegaerne en ekstra belastning. Derfor kan der rejses et krav om vikardækning ved deltagelse i kurser (KOST)
f) Krav om, at arbejdsgiverne sikrer en relevant og kontinuerlig faglig udvikling, der matcher de opgaver farmakonomerne skal påtage sig (Farmakonom)
g) Krav om, at der afsættes tid og medarbejdere til introforløb til nyansatte (DTP)

Kun RLTN:
h) Fokus på kompetenceudvikling – men ikke for OK-midler (dbio)

Præcisering af kravene
Ad. a), d), f) og h): Arbejdsgiverens forpligtelser til kompetenceudvikling af medarbejderne skal synliggøres, pligt til at sikre kompetenceudvikling, fokus på kompetenceudvikling og arbejdsgiverne sikrer en relevant faglige udvikling
Der er ikke i Sundhedskartellets overenskomster og aftaler en egentlig forpligtelse til, at arbejdsgiverne tilbyder de ansatte kompetenceudvikling. Der er som bekendt heller ikke en egentlig ret for den enkelte ansatte, og som nævnt ovenfor vil en ret til efter- og videreuddannelse typisk koster 0,4 pct. af lønsummen.

Det foreslås, at kravene rejses som "påmindelseskrav". Det vil sige, at det i overenskomsten tilkendegives, at arbejdsgiverne skal være særlig opmærksom på efter- og videreuddannelse af Sundhedskartellets grupper. I sammenhæng med forhandlingerne om dette "påmindelseskrav" søges der optaget drøftelser med arbejdsgiverne om bl.a. udbuddet af (special)uddannelser og barriere for de ansattes deltagelse.

Ad. b) Ret til klinisk uddannelse i forbindelse med ønsket om tilbagetrækning fra en lederstilling til en basisstilling.
Der er fremsat krav om, at der etableres en ret til klinisk uddannelse i dén situation, at en leder overgår fra en lederstilling til en basisstilling. En leders tilbagevenden til primært at være beskæftigede med klinisk arbejde i en ikke-ledende stilling vil formentlig forudsætte én eller anden form for ajourføring/opdatering af de faglige kvalifikationer. Det foreslås, at kravet fremsættes, men SHK-FU skal samtidig være opmærksom på, at arbejdsgiverne, som ovenfor nævnt, vil forudsætte, at der sker medfinansiering, hvis der skal være en egentlig rettighed knyttet til kravet. Da gruppen af ledende SHK-ansatte, der overgår fra en lederstilling til en ikke-ledende stilling, vurderes at være af begrænset omfang, vil omkostningerne ved gennemførelse af kravet ikke være høje.

Kravet blev også rejst ved OK18.

FORTROLIGT

Ad. c) Etablering af specialistuddannelse
Kost- og Ernæringsforbundet foreslår, at det i et samarbejde med arbejdsgiverne sikres, at der udbydes specialistuddannelser indenfor alle kostfaglige fagområder. Kravet er i første omgang tænkt som et projekt med arbejdsgiverne med henblik på at kortlægge mulighederne, således at der på et senere tidspunkt kan involveres andre relevante myndigheder.

Det foreslås, at kravet drøftes.

Ad. e): Vikardækning ved deltagelse i kurser og efteruddannelse
Fremsætter Sundhedskartellet krav om vikardækning i forhold til efter- og videreuddannelse vil arbejdsgiverne forudsætte, at der sker en eller anden form for medfinansiering. Et egentligt retskrav på vikardækning ved efter- og videreuddannelse vil arbejdsgiverne kræve bliver medfinansieret og det koster typisk 0,4 pct. af lønsummen at købe én uddannelsesdag til en udvalgt overenskomstgruppe.

Det foreslås, at kravene ikke fremsendes.

Ad. g): Krav om, at der afsættes tid og medarbejdere til introforløb til nyansatte
Der er rejst krav om, at der afsættes tid til introforløb for nyansatte. Kravet kan tolkes således, at det af overenskomsterne skal fremgå, at alle nyansatte skal tilbydes et introduktionsforløb.

Bedre introduktionsforløb er et af de emner, der gennem tiden løbende har været drøftet med bl.a. Danske Regioner for at sikre bedre rekruttering og fastholdelse af sundhedsprofessionelle. En mere systematisk og fælles tilgang til introduktionsforløb vil være ønskeligt, men man skal samtidig være opmærksom på, at arbejdsgiverne til tider har koblet introduktionsstillinger til aftaler om særskilte løn og vilkårsbestemmelser for introduktionsstillinger, og deres udspil har typisk været dårligere end vilkårene for øvrige basis-stillinger.

I forhold til overenskomstdækning af introduktionsstillinger foreslås det, at kravet ikke rejses ved OK21, men at der i andre sammenhænge og når det skønnes relevant, etableres en dialog med Danske Regioner om, hvordan bl.a. introduktionsstillinger kan bruges som et særlig tiltag for rekruttering og fastholdelse af sundhedsprofessionelle.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

17. Vilkår for kandidater

Indstilling:

- Kravet fremsendes til arbejdsgiverne med følgende ordlyd:
  - Harmonisering af vilkår for kandidater
  - Udvidelse af dækningsområdet for kandidatprotokollat med masteruddannede

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Harmonisering af vilkår for kandidater på SHK's overenskomst med de vilkår, som følger af AC's overenskomst, herunder særligt (DSR);
   - Kandidater, der er ansat i administrative stillinger, og som påtager sig rådighedsforpligtelse, ydes der et pensionsgivende rådighedstillæg til.
   - Det skal være muligt at oprette stillinger som specialkonsulent og chefkonsulent.

b) Udvidelse af dækningsområdet på kandidatprotokollatet, således, at ph.d-studerende og ph.d.-uddannede (f.eks. post.doc.) på baggrund af en master samt masteruddannede indplaceres på A-skalaen (DSR)

Præcisering af kravene

Ad krav a) Harmonisering af vilkår for kandidater på SHK's overenskomster med de vilkår, som følger af AC's overenskomster

Både ved OK13, OK 15 og OK18 er der arbejdet for at skabe en harmonisering af vilkår for kandidater på SHK's overenskomst med de vilkår, som følger af AC's overenskomst. Der er således indtil videre sket en harmonisering, for så vidt angår løn og pension.

Der er endnu ikke sket en harmonisering, for så vidt angår rådighedstillæg og stillinger som special- og chefkonsulent. Således har man som kandidat under AC's overenskomst mulighed for at oppebære et rådighedstillæg, og kandidater har mulighed for at opnå stillinger som specialkonsulent eller

FORTROLIGT

chefkonsulent. Forslaget til krav har til formål at skabe yderligere harmonisering af vilkår for kandidater dækket af SHK's overenskomster med de vilkår, som følger af AC's overenskomster.

Kravet opdeles derfor i to punkter:

1. Rådighedstillæg
2. Konsulentordning

Ad punkt 1) Rådighedstillæg

For kandidater på AC-overenskomst er et rådighedstillæg typisk knyttet til stillinger, som eksempelvis rummer generalistopgaver, så som sagsbehandling, planlægnings- og udviklingsopgaver, regeladministration samt projektledelse, men tillægget kan også komme i betragtning i forbindelse med andre stillingstyper. Kandidater, der udfører specialistfunktioner, der ikke involverer en vis form for administrative opgaver, har som udgangspunkt ikke ret til rådighedstillæg. Det er således stillingens indhold og ikke titel, der er afgørende for, om der skal ydes et rådighedstillæg.

Rådighedsforpligtelsen indebærer en forpligtelse til at stå til rådighed og til at præstere merarbejde i indtil 35 timer i kvartalet, uanset om det udføres på tjenestestedet, i hjemmet eller andre steder. Rådighedsforpligtelsen på indtil 35 timer i kvartalet vil ikke kunne konverteres til en permanent udvidelse af den daglige, ugentlige eller månedlige arbejdstid. Kandidater, med rådighedsforpligtelse på AC-overenskomst, ydes et pensionsgivende rådighedstillæg, som udgør følgende:

Anciennitet	Årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau)
1 år	26.300 kr.
2-3 år	30.200 kr.
4-5 år	34.600 kr.
6-7 år	39.500 kr.
8 år og flg.	49.500 kr.

Kandidater, der er omfattet af Sundhedskartellets overenskomster, kan umiddelbart forekomme at være specialiststillinger. Det vil dog være en konkret vurdering, og det vil være væsentligt at se på stillingsopslaget og/eller funktionsbeskrivelsen, idet det er stillingens indhold og ikke titel, der er afgørende for, om der skal ydes et rådighedstillæg

FORTROLIGT

Ad punkt 2) Special- og chefkonsulent

For kandidater på AC-overenskomst er der mulighed for ansættelse i stillinger som special- eller chefkonsulent. Stillinger som special- og chefkonsulent sikrer dels muligheden for at sætte fokus på en styrkelse af et specifikt fagligt område, dels muligheden for at fastholde attraktive medarbejdere. Herudover vil en stilling som special- eller chefkonsulent kunne bidrage til at skabe attraktive akademiske arbejdspladser og kunne udgøre et trin op ad karrierestigen for den enkelte medarbejder. Grundlønnen for special- og chefkonsulent på AC-overenskomst udgør følgende:

Basisløn Årlig grundløn (31. marts 2000-niveau)

Specialkonsulent 360.900 kr.

Chefkonsulent 387.900 kr.

Ad krav b) Ph.d.-studerende og ph.d.-uddannede på baggrund af en master samt masteruddannede

Ph.d.-studerende eller ph.d.-uddannelser samt masteruddannelserne er ikke i sig selv dækket af overenskomsterne på det regionale og kommunale område.

Indskrivning som ph.d.-studerende indebærer som udgangspunkt, at man har en kandidatgrad. Det er dog også muligt at supplere sin mastergrad, så m ph.d.-studerende ansættes direkte på universitet eller indskrives som ekstern, hvor den ph.d.-studerende finansieres af arbejdsgiver eller kommer med forskningsmidlerne selv. Ph.d.-bekendtgørelsen og vejledningen hertil regulerer ikke lønforholdene, men uddannelsens indhold.

At masteruddannelser generelt ikke er overenskomstdækkede, skyldes bl.a. mangfoldigheden af masteruddannelser og forskellen på ECTS-point. Arbejdsgiverne har på den baggrund været afvisende over at skulle optage masteruddannelser i overenskomster.

En master- eller ph.d.-uddannet på baggrund af en master, er dækket af den overenskomst, som den adgangsgivende uddannelse er dækket af. Sådanne ansatte kan ved lokal forhandling indplaceres på lønvilkår, der svarer til kandidater, men der er ikke en ret hertil.

Ansatte med en master- eller ph.d.-uddannelse på baggrund af en master ansættes i mange forskellige typer af stillinger, og ofte vil den ansatte skulle varetage den samme funktion som en kandidatuddannet. På den baggrund opleves der en stor utilfredshed blandt sygeplejersker, der har taget en master, men som ikke kan indplaceres på A-skalaen.

FORTROLIGT

Selvom det vurderes vanskeligt at komme igennem med et krav om, at master- og ph.d.-uddannede på baggrund af en master indplaceres på A-skalaen, må det antages, at forslaget til kravet kan have en stor signalværdi, og at dette kan være en løftestang til, at der findes lokale løsninger.

Forbeholdskrav:

For det tilfælde, at Akademikerne fremkommer med krav til forbedring af Akademiker-overenskomsterne, forudsættes med dette krav, at SHK også matcher disse. I øvrigt henvises til det generelle forbeholdskrav nr. 25.

Skøn over omkostninger:

Beregninger udestår

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

18. Dækningsområde

Indstilling:

- Kravet fremsendes til KL med følgende ordlyd:
  - Overenskomstdækning af radiografer af overenskomsterne for ledere og for ikke ledende personale samt arbejdstidsaftalen for denne personalegruppe
  - Overenskomstdækning af ernæringsteknologer af overenskomsterne for ledere og for ikke ledende personale
- Kravet om tandplejere skal kunne ansættes som øverst ansvarlige af tandpleje afventer drøftelse

Forslag til krav:

Kun KL:

a) Radiografer ansat i kommunerne skal fremadrettet omfattes af Sundhedskartellets overenskomst for både ledere og basis (DSR)
b) Ernæringsteknologer skal overenskomstdækkes i kommunerne (KOST)
c) Tandplejere skal kunne ansættes som øverst ansvarlige af tandplejen (DTP)

Præcisering af kravene

Ad. krav a):

I overenskomstperioden har der været eksempler på ansættelse af radiografer på det kommunale område. Senest er en radiograf blevet ansat i en lederstilling i en kommune og henført til en HK-overenskomst.

Kravet indebærer, at dækningsområdet i KL-overenskomsternes § 1 udvides til også at omfatte medarbejdere, der er uddannet som radiografer. Dvs. har gennemført uddannelsen til professionsbachelor i radiografi, jf. bekendtgørelse nr. 507 af 30. maj 2016 eller tidligere bekendtgørelser.

Kravet gælder for overenskomsten for ikke ledende personale og arbejdstidsaftalen for denne personalegruppe samt for lederoverenskomsten.

Ad. krav b):

Kravet indebærer, at ernæringsteknolog omfattes af KL-overenskomsten for ikke ledende personale og dermed af arbejdstidsaftalen.

FORTROLIGT

Ernæringsteknolog er et speciale på erhvervsakademiuddannelsen inden for ernæring, fødevare-, mejeri- og procesteknologi.

Kravet har været rejst tidligere, og ved OK18 blev det aftalt med KL, at der i perioden skulle drøftes et samlet forslag. Disse drøftelser foregår og er baggrunden for, at kravet rejses.

Ad. krav c):
Lederoverenskomsten med KL giver formelt mulighed for at ansætte tandplejere i lederstillinger på alle niveau, herunder også på det øverste niveau efter bilag 4.

Efter KL-overenskomsten med Tandlægeforeningen og Ansatte Tandlægers organisation er den overordnede ledelse af den kommunale tandpleje er overenskomstmæssigt forbeholdt tandlæger, og organiseringen af den kommunale tandpleje er op til den enkelte kommune.

Generelt følger det af ledelsesretten, at kommunen som arbejdsgiver kan stille krav om, at en bestemt stilling kræver en bestemt uddannelse, f.eks. at en klinikchef skal være uddannet som tandlæge.

Kravet kan håndteres som en drøftelse med KL om, hvilke lederstillinger der kan besættes af tandplejere, så der kommer klarhed både i forhold til overenskomsterne og autorisations-/sundhedslovene. Alternativt kan en drøftelse med de to tandlægeforeninger overvejes.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

19. Fokus på ledelse

Indstilling:

- Kravene fremsendes til Forhandlingsfællesskabet med følgende ordlyd:
  - Der gennemføres et periodeprojekt om ny lønmodel for ledere
  - Sundhedskartellets ledere (øverste ledelseslag) omfattes af Aftale om aflønning af chefer (KL), Aftale om chefer (RLTN) og Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer (RLTN og KL)

- Kravet afventer drøftelse:
  - Periodeprojekt om ledernes arbejdstid (Afventer bilaterale drøftelser med KL og RLTN)

Forslag til krav

Både KL og RLTN:

a) Periodeprojekt om ny lønmodel for ledere (DSR)
b) Sundhedskartellets ledere (øverste ledelseslag) omfattes af Aftale om aflønning af chefer og Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer (KL) og Aftale om chefer (RLTN) (DSR).
c) Arbejdstidsaftalen, som er gældende for ledere, der helt eller delvis indgår i produktionen. En række ledere oplever, at de udfordres af, at de udover lederstilling mere eller mindre indgår i produktionen med f.eks. aften- og weekendvagter. Når de ikke er en del af arbejdstidsaftalen, men har ingen højeste arbejdstid, udfordrer det i høj grad de enkeltes arbejdsmiljø, når man både arbejder i produktionen og samtidig har ledelsesopgaver, der skal løses (KOST).
d) Der igangsættes et periodeprojekt der skal afdække ledernes arbejdstid (DSR)

Kun RLTN:

e) Drøftelse af lederoverenskomstens regler om ikke højeste tjenestetid – især i forhold til mellemledergruppen (dbio).

FORTROLIGT

Præcisering af kravene

Ad. krav a):

Med et periodeprojekt om en "Ny lønmodel for ledere" er ønsket, at der i et samarbejde mellem de organisationer i Forhandlingsfællesskabet, som organiserer ledere, gennemføres en fælles afdækning af mulighederne for en fælles ny model for lederlønninger. Forslaget skal være et opgør med at lønfastsættelsen for den enkelte leder ikke et monofagligt anliggende, men et redskab der skal sikre lige løn for lige ledelsesarbejde, der matcher de rammer og vilkår som ledere arbejder under i kommuner og regioner.

Offentlige ledere har oftest store ledelsesområder, store budgetter og mange medarbejdere. Lederne skal samtidig samarbejde på tværs af faggrænser, specialer, afdelinger, sektorer mm. I de senere år har lederne oplevet at få et større ledelsesspænd, der ofte også omfatter flere matrikler eller afsnit. Tendensen følger således ikke anbefalinger fra Ledelseskommissionen.

Ledere er ansat uden højeste arbejdstid og det forventes, at de har ansvaret for arbejdsstedet døgnet rundt hele året. Dette bør afspejles i lønnen – især for ledere af medarbejdere.

Formålet med projektet er, at der sker en modernisering af lederoverenskomsterne, så den matcher de rammer og vilkår, der i dag gælder for ledere.

Projektets slutprodukt kan bruges i forberedelserne af OK24 i forhold til en vurdering af, om der skal rejses krav om indførelse af en ny fælles lønmodel for ledere ansat i kommuner og regioner

Ad. krav b):

Det har gennem mange år været et ønske fra Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd, at sygeplejefaglige ledere i toplederstillinger omfattes af følgende aftaler:

- Aftale om chefer (KL)
- Aftale om aflønning af chefer (RLTN)
- Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer (KL og RLTN)

I takt med at der sker en ensretning af stillingsstrukturerne i kommuner og regionerne bliver flere af Sundhedskartellets ledere udfordret af, at ledere med en anden uddannelsesbaggrund i tilsvarende stillinger omfattes af de omtalte cheflønsaftalerne. Stadig flere af de tidligere titler som chefsygeplejerske, ledende sygeplejerske mv. erstattes af titler, der findes i ovenstående aftaler, såsom centerchef, direktører, vicedirektør, sundhedsleder, adm. leder, chef(stillinger) og adm. chef.

FORTROLIGT

Det har vist sig vanskeligt under de lokale forhandlinger at aftale tillæg af samme størrelse, som de tillæg de berørte organisationer aftaler med afsæt i cheflønsaftalerne.

I den kommunale aftale om aflønning af chefer er parterne KL, DJØF, HK-kommunal, IDA, LC og Forbundet Arkitekter og Designere. I den regionale Aftale om Chefer er parterne DJØF, IDA, og HK-kommunal.

Der er ligeledes rejst krav om, at Sundhedskartellets ledere omfattes af den kommunale rammeaftale om kontraktansættelse af chefer, hvor KL, DJØF, HK-kommunal, IDA, LC og Forbundet af arkitekter og Designere er omfattet af aftalen.

Disse organisationer har gennem en årrække finansieret udbygningen af ovennævnte aftaler. Ud over at der skal opnås enighed med de berørte lønmodtagerorganisationer om, at SHK (-organisationer) omfattes af aftalen, så skal Sundhedskartellet bidrage med finansiering.

Såfremt det ikke lykkedes at blive omfattet af Rammeaftaler om kontraktansættelse af chefer, er der rejst krav om, at en række af bestemmelserne i rammeaftalen indarbejdes i Sundhedskartellets lederoverenskomst.

Ad. krav c):
Kost- og Ernæringsforbundet krav er, at ledere der arbejder på tidspunkter, som falder uden for daglig arbejdstid (mandag til fredag) og i et vist omfang indgår i produktionen omfattes af den arbejdstidsaftale, som gælder for basispersonale, således at de honoreres med ulempetillæg.

En del ledere udfordres af, at de som en del af deres lederstilling i et vist omfang må tage f.eks. aften- og weekendvagter. Ledere omfattet af Sundhedskartellets lederoverenskomst er ansat den højeste tjenestetid, og det udfordrer den enkelte leders arbejdsmiljø, når vedkommende både skal arbejder i produktionen og samtidig har ledelsesopgaver, der skal løses.

Dansk Sygeplejeråd har fremsat krav om et periodeprojekt, jf. krav d), hvor der i et samarbejde med såvel de øvrige FF-organisationer, Danske Regioner som Kommunernes Landsforening etableres en fælles forståelse og fortolkning af, hvad der ligger i begrebet at være "ansat uden højeste tjenestetid".

Det er vurderingen, at kravet kan indeholdes i krav d) Periodeprojekt om ledernes arbejdstid, jf. nedenfor.

Ad. Krav d): Der etableres kontakt til KL og RLTN med henblik på afklaring af, hvorvidt arbejdsgiverne vil være interesseret i et periodeprojekt om ledernes arbejdstid. I givet fald rejses kravet ikke ved OK21.

FORTROLIGT

Periodeprojekt om arbejdstid
Dansk Sygeplejeråds Lederforening ønsker, at der gennemføres et periodeprojekt, hvor der i et samarbejde med både Danske Regioner og KL etableres en fælles forståelse af, hvad der ligger i begrebet "ansat uden højeste tjenestetid".

Formål: At afdække omfanget af ledelsesopgaverne med de strukturelle udfordringer, der kan være, når mange medarbejdere refererer direkte til pågældende leder. Projektet skal blandt andet afdække ledernes reelle mulighed for at tilrettelægge egen arbejdstid i forhold til at sikre en gennemsnitlig 37 timers arbejdsuge og ligeledes afdække hvordan den direkte linjeleder kan understøttes i form af administrativ hjælp, souschefer eller andet – så det sikres at der ydes tilfredsstillende ledelse af enheder under hensyn til arbejdsmiljøet for lederne.

Mål: at arbejdsgiver/ organisationer får en fælles definition af hvad begrebet "uden højeste tjenestetid" dækker.

Problematikken: Der er ingen, der anfægter, at en leder også har ledelsesansvaret når hun/han har fri. Opgavemængden og forventningerne til tilgængelighed og ikke mindst forventningerne både fra medarbejdere, pårørende, borgere/patienter om fysisk tilstedeværelse og kontaktbarhed sætter ledere under stort tidsmæssigt pres.

Dette medfører et behov for en dialog og begrebsafklaring af, hvad der reelt forventes i forhold til at stå til rådighed og arbejde uden højeste tjenestetid.

Det foreslåede projekt indeholder problematikker og udfordringer som også har været drøftet i Forhandlingsfællesskabet ledernetværk.

Ad. krav e):
Kravet handler om, at der skal ske en drøftelse med de regionale arbejdsgivere om den udfordring særligt mellemledergruppen har i forhold til at være ansat uden højeste tjenestetid.

Det er vurderingen, at kravet kan indeholdes i krav d) Periodeprojekt om ledernes arbejdstid.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

20. Tjenestested

Indstilling:

- Krav fremsendes til RLTN med følgende ordlyd:
  - Drøftelse af tjenestestedbegrebet (DSR)

Forslag til krav

RLTN:

a) Drøftelse af tjenestestedbegrebet (DSR)

Præcisering af kravet

Ad krav a)

Den nærmere begrundelse for kravet er, at man i de seneste overenskomstperioder har set mange omstruktureringer, der indebærer hyppige ændringer af tjenestestedet. Etableringen supersygehuse med meget brede ledelsesområder, de regionale arbejdsgivernes øgede krav om fleksibilitet og erfaringerne med COVID-19 efterspørger en drøftelse af tjenestestedbegrebet med RLTN for af afklare, om der kan findes en fælles opfattelse mellem SHK og RLTN om begrebet.

Overenskomstens bestemmelse om "Ansættelse" (§ 3) anvender forskellige ord om tjenestested. Tjenestested, område, institution, staminstitution og ansættelsesområde. I praksis anvendes tillige ord som afsnit, afdeling, center eller klinik.

Der har i overenskomstperioden været ført tre voldgiftssager om fortolkning af § 3, hvilke har givet denne juridiske afklaring:

- Der skal være en angivelse af konkrete afdelinger/lokaliteter i ansættelsesbrevet.
- Selv om tjenestestedet skal være angivet i ansættelsesbrevet, er det ikke et værn udover de almindelige regler om varsling af væsentlige vilkår ændringer.
- På en geografisk adskilt institution skal matriklerne være adskilt med mindst 7,4 km.
- En ansættelse på en geografisk adskilt institution skal være indenfor samme ledelsesområde, det vil sige to matrikler med delt ledelse.

Der er fortsat uenigheder mellem SHK og RLTN om fortolkning af bestemmelsen i den regionale overenskomst, blandt andet om sygeplejersker og radiografer, indenfor rammerne af § 3, stk. 1, kan ansættes på tværs af flere ledelsesområder (afdelingsledelser).

FORTROLIGT

Det kan indgå som en del af drøftelserne, om bl.a. én løsningsmulighed kan være om honorering for at forrette tjeneste på en anden afdeling end sin stamafdeling.

Der er ikke klarhed over, om RLTN igen rejser krav om bortfald af § 3, så bestemmelser, der indsnævrer tjenestestedbegrebet, ophæves, og at Aftale om ansættelsesbreve gælder fremadrettet. Muligheden er, at RTLN, i stedet for at fremsætte krav om ophævelse af § 3, gennem fortolkningssager ved faglig voldgift, vil forsøge at udhule den beskyttelse, der ligger i § 3 for Radiografrådet, dbio, og DSR's medlemmer.

Hvis der ikke fremsættes krav og det viser sig, at RLTN gør det, kan der med udgangspunkt i de sædvanlige forbeholdskrav, fremføres både krav om bedre rettigheder og krav om præcisering af tjenestestedbegrebet.

Hvad gælder i dag:

§ 3 dækker sygeplejersker, radiografer og bioanalytikere. De øvrige SHK-organisationer er omfattet af Aftale om ansættelsesbreve, når krav til tjenestestedet skal defineres.

Sygeplejersker og radiografer ansættes ved en institution med tjeneste på ét eller flere områder, jf. stk. 1. Sygeplejersker, radiografer og bioanalytikere kan ansættes med pligt til at arbejde på geografisk adskilte institutioner. Oplysninger om staminstitutionen skal fremgå af ansættelsesbrevet. Tjeneste på de enkelte institutioner skal fremgå af tjenestelisten og være i hele dage. I de tilfælde, hvor dbios medlemmer ansættes på geografisk adskilte enheder, oppebærer de et tillæg herfor på 7, 5% af den samlede faste løn.

Aftalen om ansættelsesbreve beskriver både muligheden med et fast arbejdssted og muligheden for beskæftigelse på flere steder.

Ved omstruktureringer gælder de funktionærretlige regler om vilkårsændringer, som betyder, at ændringer i bestående ansættelsesforhold, som udgør en væsentlig vilkårsændring, skal varsles over for den ansatte med det individuelle opsigelsesvarsel. Ikke-væsentlige vilkårsændringer kan varsles med tjenestetidslistens varsel på 4 uger eller med et passende varsel. I varslingsperioden kan der lokalt aftales kompenserende vilkår, hvis arbejdsgiver ønsker at iværksætte ændringen tidligere end efter udløbet af opsigelsesperioden.

Under alle omstændigheder skal det præciseres, at et eventuelt krav ikke har præjudice i forhold til de verserende sager.

Skøn over omkostninger

Beregningen udstår.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

21. Kombinationsansættelse

Indstilling:

- Kravet fremsendes til arbejdsgiverne med følgende ordlyd:
  - Fokus på kombinationsstillinger

Forslag til krav:

Både KL og RLTN:

a) Fokus på kombinationsstillinger (DSR)

Præcisering af kravene

Ad. krav a):

Kravet lægger op til en politisk drøftelse af, hvordan overenskomstens parter og regelsættet bedst muligt forbereder og understøtter udviklingen mod et mere sammenhængende sundhedsvæsen. Det vil komme flere funktioner, som SHKs medlemsgrupper kommer til at varetage på tværs af stat (f.eks. universiteter eller professionshøjskoler) regioner, kommuner og almen praksis.

Kravet har været rejst siden OK11, og ved OK 15 blev parterne enige om at drøfte kombinationsstillinger i perioden. Drøftelsen skete umiddelbart før OK18, hvor arbejdsgiverne afviste det rejste krav med forskellige begrundelser.

Staten afviste kravet. RLTN tilkendegav, at de lokale parter håndterer kombinationsstillinger, og at de derfor ikke ser behov for centralt aftalte regler. RLTN afviste tillige at udvide dækningsområdet for Rammeaftale om kombinationsansættelser af fysioterapeuter i regioner og kommuner. Deres begrundelse er dels, at den giver et løntrin svarende til fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde ved ansættelse af RLTNs overenskomst, dels et funktionstillæg som et skal-tillæg. KL indtog en afventende position og så også en sammenhæng til den private praksissektor.

Fortroligt

SHK fremsatte som tilbagefald et krav om en vejledning om kombinationsstillinger, der udarbejdes i fællesskab mellem RLTN, KL og om muligt staten. RLTN så ikke dette som en mulighed.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår.

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

22. Tjenestedragt

Indstilling:

- Kravet fremsendes til arbejdsgiverne (RLTN) med følgende ordlyd:
  - Bestemmelserne i § 12 Tjenestedragt skal omfatte alle Sundhedskartellets organisationer

Forslag til krav:

Både RLTN:

a) Krav om, at farmakonomer, ansat i regionerne bliver omfattet af den fulde tekst i overenskomstens §12, vedrørende tjenestedragt (Farmakonom)

Præcisering af kravene

Ad. krav a): Farmakonomerne er i dag, sammen med KOST, alene omfattet af § 12´s bestemmelse om fri tjenestedragt, men ikke beklædningsgodtgørelse, hvis ansatte af behandlingsmæssige årsager pålægges at benytte eget tøj.

Farmakonomers arbejde udføres i dag også i sengeafdelingerne, og dermed uden for sygehusapotekerne. Farmakonomerne er på det psykiatriske område blevet mødt med krav om, at der skal benyttes eget tøj, hvilket betyder, at den enkelte farmakonom benytter eget tøj uden at få godtgørelse.

KOST oplyser, at de ikke for nuværende har udfordringer på området, men vil gerne omfattes af kravet.

Det foreslås at kravet fremsendes.

Skøn over omkostninger

Beregninger udestår.

Fortroligt

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

23. Udkørende funktioner

Indstilling:

- Kravet fremsendes til RLTN med følgende ordlyd:
  - Der aftales vilkår for udkørende funktioner (RLTN), herunder
    - Transportmiddel og kommunikationsudstyr stilles til rådighed
    - Fri tjenestedragt inkl. overtøj /regntøj
    - Arbejdsgiverforsikringen skal dække de udkørende funktioner – svarende til de for udrykning og patientledsagelse gældende regler

Forslag til krav:

RLTN:

a) Der aftales vilkår for udkørende funktioner (DSR)

Præcisering af kravene

Ad. krav a):

I de kommende år vil der ske en udvikling mod det nære og sammenhængende sundhedsvæsenet. Det vil medføre ændringer i den måde, som behandlingen og opgaver bliver løst på, og overenskomstens bestemmelser bør tilpasses til denne udvikling.

Arbejdet på sygehusene har gennem de seneste år ændret karakter inden for en række områder således, at hvor borgerne tidligere kom til sygehuset til behandling og kontrol, er det i stigende grad "sygehuset", der kommer til borgerne i deres hjem. Antallet af udgående funktioner er stærkt stigende. De udgående funktioner er rettet mod en lang række områder, såsom patienter i psykiatrien, den ældre medicinske patient (forebyggelse af genindlæggelser), prøvetagning (mobile laboratorier), hjemmebesøg ved graviditet, behandlinger i eget hjem (dialyse, kemobehandlinger), kontrolbesøg, undervisning af pårørende og plejepersonale, palliative funktioner osv., og der er ingen tvivl om, at udviklingen går i retning af flere udgående funktioner.

Den regionale overenskomst har ikke bestemmelser, der regulerer eller fastsætter regler for disse funktioner, men er udelukkende baseret på, at alt foregår inden for sygehusets rammer. Der er således ikke fastsat regler svarende til det kommunale område, nemlig at arbejdsgiver skal stille køretøj til rådighed, at der i forbindelse med arbejde aften og nat skal være særlige foranstaltninger, at det stiller andre krav til beklædning osv.

FORTROLIGT

Det skal også sikres, at forsikringsforholdene stemmer overens med det arbejde, der udføres.

Kravet blev fremsat ved OK18, hvor RLTN afviste det ud fra den opfattelse, at det ikke er nødvendigt at udarbejde regler, da det løses lokalt.

Der er kommet flere efterlysninger af vilkår for udkørende funktioner i OK-perioden, ligesom udviklingen i sundhedsvæsenet medfører et større samarbejde på tværs af regioner og kommuner, som også giver et større behov for centralt aftalte regler.

Skøn over omkostninger
Beregninger udestår.

Hvad gælder i dag
Der foreligger ingen aftaler på det regionale område. Der henvises til gældende overenskomst og arbejdstidsaftale på det kommunale område.

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

24. Redaktionelle krav

Indstilling:

- Kravet fremsendes til arbejdsgiverne med følgende ordlyd:

    - Konsekvensrettelser i både regional og kommunal overenskomst og arbejdstidsaftale i forhold til de organisationer, der er trådt ud af Sundhedskartellets overenskomst
    - Ajourføring af fodterapeuternes uddannelse
    - Ændring af "sluttrin" på lønseddel til f.eks. "-" eller "999999"

Forslag til krav:

Både KL og RLTN:

a) Konsekvensrettelser i både regional og kommunal overenskomst i forhold til de organisationer, der er trådt ud af Sundhedskartellets overenskomst (SHK)
b) Tilrettes i § 18, stk. 3, at det er DSR, der repræsenterer Danske Fodterapeuter (DSR)
c) Uddannelse som: Fodterapeut med eksamen og autorisation efter Autorisationsloven (LBK nr. 731 af 8. juli 2019) som udfører behandlinger efter Cirkulære om retningslinjer for fodterapeuters arbejdsområde (CIR nr. 277 af 10. december 1973). Alternativt: Fodterapeut med uddannelse efter bekendtgørelse nr. 5 af 8. januar 2009 eller tidligere bekendtgørelser og autorisation efter Autorisationsloven (LBK nr. 731 af 8. juli 2019) (det er tættere på den kommunale formulering) (DSR)
d) Fjernelse af udtrykket sluttrin på lønsedler

Præcisering af kravene

Ad. krav a) og b):

FORTROLIGT

Efter at Jordemoderforeningen, Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen er trådt ud af Sundhedskartellet, skal disse organisationer og medarbejderne ansat under deres forhandlingsområde udskrives af overenskomsten og arbejdstidsaftalen. Det gælder for såvel overenskomsten og arbejdstidsaftalen for ikke ledende personale som for overenskomsten for ledere på RLTNs og KLs område.

Samtidig skal overenskomsterne og arbejdstidsaftalerne tilrettes, så det afspejles, at Dansk Sygeplejeråd har overtaget repræsentationen af Danske Fodterapeuter og Danske Psykomotoriske Terapeuter fra Danske Fysioterapeuter, Ved tilretningen skal medarbejderne inden for disse to organisationers faglige område bevare deres rettigheder efter de gældende overenskomster og arbejdstidsaftaler med evt. forbedringer aftalt ved OK21.

Ved redigeringen af især overenskomsterne for ledere er der behov for en særlig opmærksomhed på at få korrekt henvisninger til bilag og protokollater.

Ad. krav c):
Kravet indebærer, at beskrivelsen af fodterapeutuddannelsen og den tilhørende autorisation bliver ajourført. I overenskomsten med RLTN for ikke-ledende personale er beskrivelsen i § 1, stk. 1, mens den er i bilag A i overenskomsten med KL.

Ad. krav d):
Som en del af lønsedlen fra KDM indgår en side med lønsammensætning. På denne side er der en rubrik til oprykningsdato. Når medarbejderen ikke automatisk oprykkes til et nyt løntrin i sit lønforløb, angives "Er på sluttrin".

Da denne oplysning giver anledning til den misforståelse, at yderligere lønforbedring ikke er muligt, bør den ændres. Det kan være til "-" eller "999999".

Skøn over omkostninger
Ingen omkostninger

FORTROLIGT

Forslag til generelle/specielle overenskomstkrav pr. 1. april 2021

Krav der alene retter sig mod enten KL's eller RLTN's område er markeret med henholdsvis (KL) eller (RLTN)

25. Forbeholdskrav

Indstilling:

- Kravet fremsendes til Forhandlingsfællesskabet/arbejdsgiverne med følgende ordlyd:
  - Der tages forbehold for fremsættelse af krav:
    - fremsat af arbejdsgiverne
    - som følge af resultater og ændringer på det øvrige arbejdsmarked samt følger af retsafgørelser, voldgiftsafgørelser, ændringer i lovgivning og uddannelsesstrukturer m.v.
    - rejst af andre organisationer i Forhandlingsfællesskabet

Forslag til krav

Der tages sædvanligt forbehold

Præcisering af kravet

Kravet skal sikre, at krav kan fremsættes som følge af arbejdsgivernes og andre Forhandlingsfælleskabs-organisationers krav. Desuden sikrer det, at de forhandlingsberettigede organisationer kan forhandle de relevante bestemmelser i overenskomsten og arbejdstidsaftalen, såfremt en af de p.t. verserende sager tabes.

På mødet den 21. oktober i SHKs juridiske gruppe udarbejdes en oversigt over de pågældende sager.

FORTROLIGT