

Bestyrelsen har efter indstilling fra foreningens Løn- og Stillingsstruktur Udvalg godkendt Dansk Psykolog Forenings forslag til krav til de offentlige arbejdsgiver. Forslagene sendes nu over til Akademikerne til den videre proces i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Ad. Lønstigninger

Medlemmernes tilbagemeldinger viser klart at DP skal stille krav om reallønssikring. Kravet er kort og godt:

- Reallønssikring

Herudover rejser DP, som ved tidligere ok-fornyelser, krav om bevarelse af reguleringsordningen, da ordningen historisk har sikret offentligt ansattes lønninger, og det i krisetider vil være den bedste mulighed for at sikre sig mest muligt mod reallønsskud. Det betyder følgende krav:

- Bevarelse af reguleringsordningen

Kravene rejses på statens, kommunernes og regionernes område.

Basislønskalaen

Medlemmernes tilbagemeldinger viser, at der skal rejses krav om forbedring af AC-overenskomstens basislønskala. Flest tilbagemeldinger peger på et krav om sikring af en højere slutløn, dvs. en satsning på det højeste trin, da det har den største varige værdi. Det er dog også den forbedring der vil koste mest, hvorfor L&S har indstillet et krav om stigning af trin 4 – alternativt at gøre trin 4 etårigt.

På statens område er der forslået at vi rejser krav om, at AC-basislønskalaen kommer på niveau med skalaen i kommuner og regioner. Der rejses derfor krav som følger:

- Forbedring af grundbeløb på basislønskalaens trin 8.
- Forbedring af trin 4 – alternativt at gøre det etårigt.

Kravene rejses på statens, kommunernes og regionernes område.

Ad. Lokal løndannelse

Medlemmerne har entydigt peget på at få skrevet så mange faste tillæg ind i overenskomsten som muligt. Da vi er klar over at arbejdsgiverne bevæger sig i den stik modsatte retning, mener vi at den mest farbare vej, vil være, at starte med at få autorisationstillægget skrevet ind i overenskomsterne. Kravet er derfor:

- Autorisationstillæg til alle psykologer

Kravet rejses på statens, kommunernes og regionernes område.

På det kommunale område har vi siden OK05 haft PPR-tillægget på 17.800 kr. årligt som en væsentlig del af løndannelsen. PPR kontorerne er ikke længere en afgrænset enhed og dermed risikerer vi at PPR-tillægget kan blive udvandet. Samtidig betyder tillægget, at der

er en lønmæssig forskel mellem psykologer ansat på PPR og andre steder i den kommunale verden. Vi ser derfor en mulighed for at få dette tillæg forhandlet ind i overenskomsten så det gælder i hele den kommunale sektor og foreslår derfor, at vi laver tillægget til et kommunalt psykologtillæg, alternativt et tillæg til dem som arbejder klinisk konsultativt med børn og unge.

- PPR tillæg udvides til hele den kommunale sektor

Kravet rejses på det kommunale området.

Ad. Lederområdet

Vi har modtaget forslag om krav om at psykologer skal ledes af psykologer. Vi anser desværre ikke dette som et krav der er muligt at opnå ved overenskomstforhandlingerne, hvor arbejdsgiverne dels ønsker færre regler og klart vil mene at dette er et emne som hører under ledelsesretten.

Vi har derudover ikke fået andre tilbagemeldinger på lederområdet.

Men vi oplever fra sekretariatets side at der er et problem ved aflønning af ledere i forhold til dels grundlønindplacering og tillæg der gives for ledelse. Endelig oplever vi at DJØF bruger cheflønsaftalen til at hverve medlemmer. Vi har på det kommunale område tidligere indgået aftaler om ledende psykologer og chefpsykologer, men det har ikke haft den helt store effekt.

Problemet er størst på det kommunale og regionale område. Vi kan se at 73 % af psykologer i lederstillinger er ansat på basislønskalaen eller som chef eller specialkonsulenter. Vi er ved at undersøge mulighederne med andre AC-organisationer samt AC og vi stiller derfor krav om at ledere indplaceres på disse to områder.

- Psykologer der påtager sig lederstillinger skal indplaceres på en ledergrundløn.

Kravet rejses på det kommunale og regionale område.

Ad. Arbejdstid samt vagt

Medlemmernes tilbagemeldinger på spørgsmålene om arbejdstid handler om forbedringer af arbejdstidsbestemmelserne, indførelse af værn mod forringelse af arbejdstiden (betalt frokostpause og fridage) samt kompensation for arbejde udenfor normal arbejdstid.

Der er ikke i overenskomsterne fastlagt en ramme for hvad den normale arbejdstid er. Det medfører løbende diskussioner af honorering for arbejde udenfor normal arbejdstid, når man ikke ved hvad normal arbejdstid er. Der er heller ikke aftalt en ramme for honorering af arbejde udenfor normal arbejdstid, hvis man lokalt er blevet enige om hvad normal arbejdstid er.

Vi stiller derfor følgende krav:

- Indførelse af en fælles forståelse med de statslige, regionale og kommunale arbejdsgivere om hvad der forstås som normal arbejdstid.

- Hvis der udføres pålagt arbejde med klinisk kontakt udenfor normal arbejdstid, skal der indgås en lokal arbejdstidsaftale om honorering mm.

Kravene stilles på det statslige, det kommunale og det regionale område.

Vagter

På det regionale område arbejder psykologer tæt sammen med andre faggrupper, der indgår i vagter og derfor har overenskomstaftaler om honorering herfor. Psykologer indgår på lige fod med andre faggrupper i det daglige arbejde, men har ikke aftaler, der dækker vagtarbejde, hvorfor de ikke deltager i vagtarbejdet. For at psykologer kan indgå på lige fod med andre vagtbærende faggrupper skal der indgås en aftale om honorering mm. for deltagelse i vagtberedskabet.

For at sikre dette bedst muligt, og ikke mindst med udgangspunkt i sagen fra Region Hovedstaden om sundhedsplatformen, rejses kravet nu som et krav om centralt aftalt vagttillæg, som andre faggrupper f.eks. læger har.

- Indgåelse af aftale om honorering mm. for psykologers arbejde uden for normal arbejdstid - herunder deltagelse i vagter.

Kravet rejses på det regionale og det kommunale område.

Ad. Rekruttering i Psykiatrien

Fremtidens psykiatri kræver psykologer, både i stillinger som psykologer og specialpsykologer. Psykiatrien i Danmark oplever rekrutterings udfordringer som i den korte analyse kan skyldes psykiatriens ry og rygte samt de opgaver man tilbydes.

Vi ser en mulighed for, sammen med de 5 regioner og Danske Regioner, at gøre op med disse myter ved at skabe en sammenhængende fødekæde fra praktik på studierne, autorisationsstillinger samt uddannelsesstillinger til specialpsykolog.

Denne indsats kræver ressourcer og prioriteringer og vores forslag er, at lave et overenskomstprojekt sammen med Danske Regioner hvor vi arbejder med de udfordringer der er i psykiatrien og de muligheder vi ser.

Målet for projektet er at få flere psykologer til at vælge psykiatrien, så alle stillinger bliver besat. Derudover skal vi sikre flere specialpsykologer, både i uddannelsesstillinger og fastansættelse efter endt uddannelse.

- Vi laver et OK18 projekt sammen med Danske Regioner for at sikre psykologer til psykiatrien og udbrede specialpsykologer.

Kravet rejses på det regionale område.

Ad. TR-vilkår

Den offentlige sektor bliver i stigende grad organiseret i større enheder, der dækker flere geografisk adskilte arbejdspladser. For at det fortsat skal være attraktivt for tillidsrepræsentanter at lade sig rekruttere til hvervet, er det vigtigt at der skal være ret til valg af en TR, når man er mere end 4 fra samme faggruppe på samme matrikel. Det er pt.

en væsentlig forhindring, når de skal repræsentere en større og geografisk adskilt enhed, der omfatter andre end deres "egen" arbejdsplads, som arbejdsgivere flere og flere steder stiller krav om. En væsentlig årsag til at mange tillidsrepræsentanter lader sig engagere er det tætte forhold til kolleger og ledelse. Hvis det ikke er tilstede, er det ikke attraktivt at stille op til hvervet.

- Ret til at vælge en tillidsrepræsentant, når man er 5 fra samme faggruppe, der arbejder på samme matrikel.

Kravet rejses både i staten, i kommuner og i regioner.

På statens område gentager vi kravet om, at der skal aftales funktionstillæg for hvervet som TR, så der bliver parallelitet i forhold til kommuner og regioner.

- Der skal aftale TR funktionstillæg.

Dette krav stilles på statens område.

Ad. Kompetenceudvikling/uddannelse/autorisation for alle

Der har fra medlemmernes side ikke været noget udtalt ønske om at vi skal gå efter uddannelsespuljer til den enkelte. Vores erfaring siger også, at sådanne puljer ender med at blive meget små (i omegnen af 2 - 3.000 kr. pr. år), hvilket ikke er i psykologernes interesse.

Til gengæld er der et meget fremtrædende ønske om generelt forbedrede efteruddannelsesvilkår.

Der er i AC-regi nedsat en arbejdsgruppe for kompetenceudvikling som et led i forberedelserne til kravsudtagelsen til OK18. Arbejdsgruppens fokus er på, hvordan akademikere kan få mest ud af de midler, der afsættes til kompetenceudvikling i overenskomstsyste-met, og hvilke behov de måtte have, som ikke bliver dækket.

DP følger arbejdsgruppen i AC regi i forhold til de generelle kompetencer til akademikere. Men i relation til psykologerne er der fokus på autorisation og ikke mindst gennemførelsen af dette. Vi har i dag bestemmelser der siger at arbejdsgiverne skal tilrettelægge arbejdet så man bliver autoriseret hvis autorisation er en forudsætning for arbejdet. Denne regel ønsker vi skærpet til følgende krav, der sikrer autorisation hurtigere og har fokus på kompetencer efter autorisation:

- Der skal udarbejdes en plan for opnåelse af autorisation inden for normeret tid.
- Der skal ske en løbende sikring af kompetencer – også efter endt autorisation.

Kravene rejses på statens, kommunernes og regionernes område.

Ad. Lønskala og pension i staten

Medlemmerne peger meget entydigt på at der skal ske en opjustering af løn- og pensionsforholdene på det statslige område.

Vi vil derfor indstille at vi arbejder for at AC-basisskalaen forbedres på statens område, således at værdien af de enkelte basistrin kommer på niveau med basisskalaen i kommuner og regioner. På statens område vil vi også gentage vores krav om forhøjelse af pensionsbidragsprocenten, sådan at denne også kommer på niveau med kommunerne og

regionerne.
Kravet er derfor:

- forbedring af grundløn og pensionsbidragsprocent

Kravet rejses på statens område.

Ad. Senior- og orlovsmuligheder

De indkomne krav fra medlemmerne på seniorområdet går fortrinsvis på en forbedring af rettighederne. På det kommunale område har man ret til hhv. 2, 3 og 4 seniordage, når man fylder 60, 61 og 62 år. De rettigheder kunne man forestille sig at udbrede til staten og regionerne.

Samtidig skal vi i fremtiden gå senere på pension og får dermed et længere arbejdsliv. En god lokal personalepolitik kan yde et væsentligt bidrag hertil. Den består ofte af muligheder, der i praksis er svære at få udmøntet på den enkelte arbejdsplads.

Personalepolitikken skal derfor suppleres med egentlige centralt fastsatte rettigheder, hvis det virkelige skal have en fastholdelseeffekt.

For at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, foreslås det at der skal være en ret til nedsat arbejdstid. Retten til nedsat arbejdstid kan være med til at fastholde flere seniorer på arbejdsmarkedet i længere tid. Retten skal både være de konkrete dage som nu kun er gældende i kommunerne, men også mere forpligtende krav om at der skal aftales regler lokalt på arbejdspladserne om emnet.

- Der skal være en ret til at vælge enten at gå på nedsat tid fra det år man fylder 60 år eller at få hhv. 2, 3 og 4 seniordage, når man fylder 60, 61 og 62 år.
- Der skal være pligt til konkret på arbejdspladserne at indgå aftaler om en seniorpolitik som udover de centralt aftalte ting skal have lokalt indhold.

Kravene rejses i staten, i kommuner og i regioner.

Ad. Særligt for Universitetsområdet

Vi har i dag en udfordring når medlemmer skifter fra kliniske stillinger på det kommunale eller regionale område og søger over på universiteterne. De får desværre ikke passende betaling for deres kliniske kompetencer og dette ønsker vi løst ved de centrale overenskomster. Vi rejser derfor krav om at psykologer der har mindst 2 års erfaring får et tillæg.

- Psykologer med mindst 2 års klinisk erfaring der ansættes på universiteterne får et tillæg for klinisk erfaring.

Der har fra medlemmernes side ikke været det store fokus på at vi rejser krav om bedre vilkår for timelærerne m.m. Dette kan skyldes at timelærerne selv ikke har været repræsenteret ved debatmøderne og ofte bliver "glemt" af TR'erne. Men ud fra henvendelser vi har modtaget i løbet af året, har vi vurderet, at det alligevel er et vigtigt element at have med.

Der rejser derfor følgende krav:

- Timelærerne på universiteterne sikres forbedrede vilkår med pension og opsigelses bestemmelser.

Dette krav rejses på statens område.

Forbedrede barselsregler for p.hd studerende

Et mindre udpluk af medlemmerne har ønsket at vi tager dette emne med. Specielt på debatmøderne var dette et emne som optog medlemmerne og er derfor blevet taget med som et krav.

- Barselsreglerne for ph.d'er forbedres, så man også i slutningen af sit forløb har ret til fuld løn under barsel.

Dette krav rejses på det statslige område.

Ad. Psykisk arbejdsmiljø

AMU har stillet et konkrete forslag til OK18 krav, som blev vedtaget af L&S og bestyrelsen:

- Det skal være et krav at ledere skal have uddannelse i håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Kravet rejses både i staten, i kommuner og i regioner.

Ad. Ligeløn for kvinder og mænd

Vi må konstatere at der, på trods af at det er nu er 41 år siden den første lov om ligeløn så dagens lys, endnu ikke er opnået reel ligeløn for lige arbejde.

Ved en simpel gennemgang af løndatabaserne på henholdsvis det kommunalt/regionale område og på statens område, kan det konstateres at kvindelige psykologer ansat i staten, har et efterslæb på 9,25% i forhold til mændene, i regionerne er efterslæbet på 5,79% og i kommunerne er det på 4,43%.

Vi stiller derfor krav om at der gennemføres et fælles overenskomstprojekt, der skal sætte fokus på ligeløn for samme arbejde, set i forhold til ledelse mm.

- Vi laver et OK18 projekt sammen med Danske Regioner, KL og Moderniseringsstyrelsen for at sætte fokus på ligeløn for samme arbejde mellem kvinder og mænd.

Kravet rejses på statens, kommunernes og regionernes område.