

# Notat

Danske Fysioterapeuter



Til: **Repræsentantskabet**

Bilag 6A

## Ny arbejdsmarkedsmodel for det private arbejdsmarked

Dato:  
13. oktober 2017

E-mail:  
kl@fysio.dk

Tlf. direkte:  
+45 3341 4652

### Resume

Hovedbestyrelsen har siden 2015 arbejdet med spørgsmålet om, hvorledes Danske Fysioterapeuter troværdigt og effektivt kan bidrage til ordnede forhold på det private arbejdsmarked.

Afsættet er, at der i øjeblikket opleves et stadigt stigende pres på løn og vilkår for fysioterapeuter, som er ansat hos andre fysioterapeuter og for fysioterapeuter, som lejer sig ind hos andre fysioterapeuter.

Et flertal i hovedbestyrelsen anbefaler en ny arbejdsmarkedsmodel for det private arbejdsmarked, som indebærer, at der i regi af foreningen etableres en sektion for arbejdsgivere og en sektion for ansatte og lejere, og at de to sektioner forhandler standardansættelseskontrakter og standardlejekontrakter, som efterfølgende benyttes som ramme for individuelle kontrakter.

Den nye arbejdsmarkedsmodel følger de grundlæggende principper for "den danske model" på det generelle arbejdsmarked om et aftalesystem, hvor partsinteressen anerkendes og organiseres, således at de individuelle partsinteresser støttes og varetages kollektivt, entydigt og uvildigt.

Den nye arbejdsmarkedsmodel er et produkt af en omfattende proces i hovedbestyrelsen og blandt centrale interessenter, hvor flere modeller har været i spil. Den nye model er valgt, fordi den af et flertal i hovedbestyrelsen vurderes at kunne løse de aktuelle udfordringer og bidrage med et organisatorisk set-up, som fremadrettet sikrer, at løn- og ansættelsesvilkår aftales af parterne og understøttes af sanktioner overfor de, som ikke respekterer aftalerne.



## Stigende pres på løn og vilkår

Der opleves et stadig stigende pres på løn og ansættelsesvilkår for privatansatte fysioterapeuter og lejere på det private arbejdsmarked.

Der er gennemført en systematisk gennemgang af registret løn og pension blandt de privat ansatte og lejere, som Danske Fysioterapeuter har været i kontakt med i perioden 1. marts 2016 til 31. juli 2017. Ud af i alt 74 kontrakter for månedslønnede er der registreret<sup>1</sup>.

I alt er 192 kontrakter blevet gennemgået, og de fordeler sig som følger:

Kontrakttype	Antal
Månedslønnede	74
Provisionslønnede	41
Timelønnede	18
Lejekontrakter	59
<i>I alt</i>	<i>192</i>

### Månedslønnede

For månedslønnede ansatte ser lønnen gennemsnitligt således ud:

Anciennitet	Antal	Nettoløn	Bruttoløn	Pensionsprocent (arbejdsgiver)
Under 3 års anciennitet	36	27.494,22 kr.	28.673,72 kr.	1 %
Under 3 år anciennitet (kun klinik)	24	26.720,24 kr.	27.443,05 kr.	2 %
Alle	74	29.933,78 kr.	31.329,87 kr.	2 %
Alle (kun klinik)	39	28.593,18 kr.	29.174,39 kr.	2 %

For hele gruppen af månedslønnede ansatte er der i alt 13, som har under 26.500 kr. månedligt netto (omregnet til fuldtidsansættelse), og 42, som har under 31.270 kr. månedligt brutto (omregnet til fuldtidsansættelse).

Laveste månedsløn er 23.000 kr. netto og 23.000 kr. brutto (omregnet til fuldtidsansættelse).

---

<sup>1</sup> Perioden er bestemt af indførelsen af vores nye sagssystem pr. marts 2016, hvorfor det kun har været muligt at udtrække kontrakter fra efter denne dato. Der tages forbehold for enkelte uregistrerede eller fejlregistrerede kontrakter. Endvidere er gennemgangen alene udtryk for de kontrakter, som Danske Fysioterapeuter har modtaget til gennemsyn og kommentering.



Hele gruppen dækker anciennitet fra 0 år til 31 år.  
Arbejdstiden er i gennemsnit 32,2 timer pr. uge.

#### Provisionslønnede

For de provisionslønnede ser provisionen gennemsnitligt således ud:

Anciennitet	Antal	Provisionsprocent
Under 3 år	29	40 %
Alle	41	42 %

For hele gruppen af provisionsansatte er der i alt 10, som har en provisionsprocent under 39 %. Laveste provisionsprocent er 30 %. 6 provisionslønnede har arbejdsgiverbetalt pension, som for disse i gennemsnit udgør 3,8 %.

Arbejdstiden er i gennemsnit 27,9 timer pr. uge.

#### Timelønnede

For de timelønnede udgør den gennemsnitlige timeløn 172 kr. Den laveste timeløn er 125 kr., og den højeste er 225 kr.

Arbejdstiden er i gennemsnit 24,6 timer pr. uge.

#### Lejere

For lejerne ser deres lejebidrag gennemsnitligt således ud:

Anciennitet	Antal	Lejebidrag
Under 3 år	28	43 %
Alle	59	43 %

For hele gruppen af lejere er der i alt 30, som har et lejebidrag på 40 % eller højere. Højeste lejebidrag er 60 %, og laveste er 30 %.

Kontraktgennemgangen støttes af tal fra lønundersøgelsen.

Danske Fysioterapeuter gennemfører hvert år en undersøgelse af lønvilkår for alle fysioterapeuter. Den seneste lønundersøgelse fra 2016 viser, at de dårligst lønnede privatansatte fysioterapeuter tjener 3-4.000 kroner mindre end tilsvarende grupper i det offentlige. Og i gennemsnit får alle privatansatte kun 7 procent i pension mod knap 17 procent for kommunalt ansatte fysioterapeuter.



Sammenlignes der med tal fra tidligere års lønundersøgelser, så ses udviklingen i lønnen på det private område at gå den forkerte vej. Der har således for de lavestlønnede fysioterapeuter på det private område været tale om faldende lønninger fra 2015 til 2016, mens arbejdsmarkedet i øvrigt – både det private og det offentlige – generelt har oplevet mindre lønfremgang.

- 0 -

Som en følge af det stigende pres har hovedbestyrelsen siden 2015 arbejdet med spørgsmålet om, hvorledes Danske Fysioterapeuter kan bidrage til at sikre ordnede forhold i form af et nærmere defineret system, som fastlægger standarder for løn og øvrige vilkår, og som sikrer, at standarderne efterleves.

### **Hovedbestyrelsens proces**

Udfordringen i forhold til at sikre ordnede forhold på det private arbejdsmarked er som nævnt, at de tre berørte grupper, arbejdsgivere, ansatte og lejere alle er medlemmer af Danske Fysioterapeuter. Foreningen bringes dermed i konflikt med sig selv i forhold til uvildigt og entydigt at agere part for medlemmer på begge sider.

Problemet giver sig til kende i forhold til den daglige rådgivning af medlemmer, som er arbejdsgivere respektive ansatte og lejere. For det første fordi medlemmerne på begge sider føler sig usikre på foreningens uvildighed. For det andet fordi det ind til nu ikke har været muligt at fastlægge tilstrækkelig entydige standarder for løn og vilkår, som kan udgøre grundlaget for alle ansættelses- og lejekontrakter og rådgivningen i forhold til disse.

Hovedbestyrelsen har i udgangspunktet ønsket, at rammerne omkring ansættelser skal reguleres ved overenskomster, eftersom en formel overenskomst vurderes at være den mest holdbare måde at sikre ordnede forhold. Det har imidlertid vist sig vanskeligt, idet en formel overenskomst, som er omfattet af arbejds- og ansættelsesretlige regler, forudsætter, at den er indgået af to af hinanden uafhængige parter. En sådan uafhængighed kan kun opnås, såfremt Danske Fysioterapeuter ændrer sin nuværende struktur og deler foreningen op i minimum to selvstændige foreninger, således at arbejdsgivere og ansatte er medlem af hver sin.

Dette har været hovedbestyrelsens store dilemma, at den ultimativt bedste løsning, formelle overenskomster, ikke har kunnet realiseres uden en opløsning af Danske Fysioterapeuter og etablering af en ny foreningsstruktur. Løsningen blev efter lange og grundige overvejelser for og imod, at et flertal af hovedbestyrelsen har besluttet en model, som følger de samme grundlæggende principper om kollektive aftaler, men etablerer modellen indenfor rammerne af Danske Fysioterapeuters nuværende struktur og dermed uden det arbejds- og ansættelsesretlige set-up, som kendetegner de formelle overenskomster. Konkret betyder det, at rettigheder, som er knyttet op på hovedaftaler (f.eks. mellem LO og DA eller de offentlige arbejdsgivere)



ikke er gældende, herunder retten til kollektive kampskridt og muligheden for at indbringe uenigheder og tvister for det formelle fagretlige system.

## Den nye arbejdsmarkedsmodel

I forhold til gruppen af privatansatte sondres der mellem 1) fysioterapeuter ansat hos arbejdsgivere, som er fysioterapeuter og medlemmer af Danske Fysioterapeuter, og 2) fysioterapeuter, som er ansat hos arbejdsgivere, som ikke er fysioterapeuter og derfor heller ikke medlemmer af Danske Fysioterapeuter. Fokus i den nye arbejdsmarkedsmodel er på førstnævnte, og i langt de fleste tilfælde vil det dreje sig om ansættelsesforhold i praksissektoren. Hvorvidt den enkelte virksomhed har tilknytning til praksisoverenskomsten er uden betydning i denne sammenhæng.

Målet for den nye arbejdsmarkedsmodel er som angivet ovenfor ordnede forhold, og hovedbestyrelsen har i sin proces haft flere modeller i spil, idet de hver især er vurderet i forhold til deres styrke til at sikre ordnede forhold – helst i form af formel overenskomst – og i forhold til de konsekvenser, som de måtte have for Danske Fysioterapeuters mulighed for at varetage fysioterapeuters interesser samlet set. I forhold til sidstnævnte har forhold som politisk styrkeposition, økonomisk bæredygtighed og afsæt for professionsudvikling indgået i vurderingen.

Den valgte er en in-house model, hvilket betyder, at den kan etableres uden en opsplitning af Danske Fysioterapeuter. Modellen bygger som nævnt på de grundlæggende principper i den danske model, hvor parterne indbyrdes aftaler de grundlæggende vilkår for en given periode. Der etableres derfor to nye organisatoriske enheder i Danske Fysioterapeuter betegnet sektioner, én for arbejdsgivere og én for ansatte og lejere.

Det centrale omdrejningspunkt i modellen er standardansættelseskontrakter og standardlejekontrakter, som aftales af sektionerne og understøttes af sanktioner overfor de, som ikke respekterer aftalerne. Det bliver de to sektioners opgave indbyrdes at forhandle disse. Såfremt sektionerne ikke kan nå til enighed om en standardkontrakt, udfærdiges en sådan ved en beslutning i hovedbestyrelsen.

Standardkontrakterne er bindende for alle ansættelses- og lejeforhold i den private sektor, hvor arbejdsgiver/klinikejer er fysioterapeut og medlem af Danske Fysioterapeuter.

Med henblik på afgørelse af tvister mellem arbejdsgivere/klinikejer og ansatte og lejere vedrørende indgåelse og efterlevelse af standardkontrakter og individuelle kontrakter etableres et nævnet. Nævnet tæller en repræsentant fra hver af de to sektioner samt en dommer, og nævnet har kompetence til at afsige afgørelser, som er bindende.

Danske Fysioterapeuter er fortsat forhandlingsberettiget organisation i forhold til praksisoverenskomst med Regionerne Lønnings- og Takstnævnet (RLTN). Sektion for arbejdsgivere har plads i Danske Fysioterapeuters Udvalg for



Praksisoverenskomster (UP) med henblik på at sikre arbejdsgiverperspektiver i denne sammenhæng. Sektion for ansatte og lejere er ligeledes repræsenteret i UP ved en lejer, eftersom disse også har tilknytning til praksisoverenskomsten.

For yderligere uddybning af modellerne – se bilag 1.

## Grundlæggende værdier i den nye arbejdsmarkedsmodel

Et flertal af Danske Fysioterapeuters hovedbestyrelse har således valgt en mode, som vurderes at kunne sikre ordnede forhold samtidig med, at Danske Fysioterapeuter forbliver en stærk professionsforening for alle fysioterapeuter.

Formel overenskomst er ikke mulig indenfor denne ramme, men det er med modellen søgt at komme så tæt på den danske aftalemodel som muligt. Det vil sige, at modellen bygger på grundlæggende principper om:

- At arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet
- At forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager er aftalebaseret
- At der er tale om et kollektivt system, hvor faglige fællesskaber for hhv. arbejdsgiver og ansatte indgår aftaler om løn og vilkår
- At partsinteressen anerkendes og organiseres, således at de individuelle parter/medlemmer får støtte af de respektive faglige fællesskaber
- At ansvaret for konflikter er et kollektivt ansvar, hvorfor der gives en ordnet ramme, under hvilken parterne kan være uenige og håndtere uenighed
- At der er særlig opmærksomhed mod beskyttelse af den svageste part

Danske Fysioterapeuter støtter sig i forhold til begrebet om ordnede forhold til elementerne i LO/FTF kampagnen OK-mærket om: overenskomstmæssig løn, 6. ferieuge, barselsrettigheder, efteruddannelse og opsparing til pension<sup>2</sup>. Det konkretiseres i form af de standardkontrakter, som parterne aftaler skal udgøre den grundlæggende ramme for de individuelle ansættelseskontrakter.

For hovedbestyrelsen er det afgørende, at der med standardansættelseskontrakterne sikres et bundniveau, som omfatter såvel løn, pension, ferie og barsel. Niveaueet skal fastlægges med udgangspunkt i de private og offentlige overenskomster, idet niveauet for løn/indtjening bør være højere end det offentlige, som i dag rummer en række fordele og vilkår af direkte økonomisk betydning, der ikke vil være at finde hos privatansatte på individuel kontrakt og lejere. For lejernes vedkommende er det på samme måde afgørende, at vilkår for leje er af en sådan beskaffenhed, at forudsætninger for en fornuftig indtjening for lejeren er til stede.

---

<sup>2</sup> (<http://ok-maerket.dk/>)



## De tre modeller

Hovedbestyrelsen har i processen arbejdet med tre forskellige modeller – model 1, 2 og 3. Disse spænder fra den vidtgående model 1, hvor foreningen deles i tre selvstændige foreninger til den mindre radikale model 3 (den valgte), hvor der internt i foreningen etableres sektioner for arbejdsgivere og for ansatte og lejere, som forhandler standardkontrakter for løn og vilkår.

Modellerne præsenteres i det følgende.

### Model 1

Model 1 er karakteriseret ved, at Danske Fysioterapeuter opløses og deles i tre selvstændige foreninger: en arbejdsgiverforening, en arbejdstagerforening og en standsforening. Standsforeningen varetager alle fysioterapeuters interesser i forhold til professionsudvikling herunder sundhedspolitik, uddannelse og forskning.

Alle tre foreninger vil være uafhængige og kan vælge at tilslutte sig de fællesskaber, som de selv vurderer må være de rigtige for dem, f.eks. FTF, DE eller andet.

Forhandlingsretten til kollektive overenskomster på det offentlige område vil overgå fra Danske Fysioterapeuter til arbejdstagerorganisationen. Forhandlingsretten til sygesikringsoverenskomsten vil være uafklaret, idet det dog må formodes, at arbejdsgiverorganisationen vil gøre krav på den. Dermed vil lejerne i udgangspunktet være afskåret fra indflydelse medmindre de melder sig ind hos arbejdsgiverne – der på sin side skal afgøre, om de ønsker lejerne som medlemmer.

Sekretariatsmæssigt betjenes de tre foreninger fra egne sekretariater, ligesom de tre foreninger vil have fuld autonomi, selvstændige budgetter og kontingentopkrævning.

Model 1 er modellen, som giver mulighed for formel overenskomst, fordi parterne er medlem af hver sin selvstændige forening. Model 1 vurderes derfor at være modellen, som formelt vil kunne sikre de bedste forudsætninger for ordnede forhold. Men model 1 er samtidig modellen med de største konsekvenser for Danske Fysioterapeuter, idet den forudsætter en opløsning af foreningen og etablering af minimum to mindre foreninger. Dette vurderes af et flertal i hovedbestyrelsen at have så store konsekvenser for Danske Fysioterapeuters mulighed for at varetage medlemmernes interesser i forhold til politisk styrkeposition, økonomi og professionens udvikling, at det overskygger den sikkerhed og kraft, der måtte være ved formel mulighed for at tegne overenskomst.



## Model 2

Model 2 indebærer, at der etableres en selvstændig arbejdsgiverforening udenfor Danske Fysioterapeuter med det formål at minimere interessekonflikten i forhold til alle forhold vedrørende løn og vilkår mellem arbejdsgivere og ansatte og lejere. Det vil konkret sige, at medlemmer, som er arbejdsgivere, stifter en forening og vælger en bestyrelse. Bestyrelsen træffer derefter aftaler med et professionelt organ, som kan støtte dem i deres aktiviteter herunder agere sekretariat. Et sådant organ kan eksempelvis være Dansk Erhverv eller Tandlægeforeningen afhængig af præferencer, ligesom de kan træffe beslutning om selv at varetage opgaven i et eget sekretariat.

Arbejdsgiverne er fortsat medlemmer af Danske Fysioterapeuter og får varetaget alle øvrige interesser herfra.

Arbejdsgiverforeningen forhandler aftale/overenskomst med Danske Fysioterapeuter, som repræsenterer de ansatte og forhandler via UFLO.

Det forhold, at arbejdsgiverne er medlem af Danske Fysioterapeuter gør imidlertid, at forudsætningerne for formel overenskomst ikke er til stede. En aftale/overenskomst vil derfor ikke være arbejds- og ansættelsesretsligt bindende. Model 2 vurderes derfor ikke relevant, eftersom aftaler for det første ikke vil få yderligere gyldighed end standardkontrakter, jf. model 3, og for det andet skaber et modsætningsforhold mellem arbejdsgivere og Danske Fysioterapeuter, som ikke er intentionen.

## Model 3

Model 3 er en in-house model. Der etableres en sektion for hver af de to parter, som har til opgave indbyrdes at forhandle en standardkontrakt. Såfremt sektionerne ikke kan nå til enighed om en kontrakt, udfærdiges en sådan ved en beslutning i hovedbestyrelsen.

Standardkontrakten er bindende for alle ansættelsesforhold i den private sektor, så længe arbejdsgiversiden er medlem af Danske Fysioterapeuter – såvel indenfor som udenfor praksisoverenskomsten.

Der etableres videre et nævn, som skal afgøre konkrete, individuelle tvister mellem arbejdsgivere/klinikejere og ansatte og lejere, når forhandling mellem parterne ikke munder ud i aftale. Nævnet tæller en repræsentant fra hver af de to sektioner samt en dommer, som på baggrund af sagsfremstilling fra de to servicerende sekretariater, afsiger afgørelse, som er bindende for parterne og danner præcedens for eftertiden.

Danske Fysioterapeuter er fortsat forhandlingsberettiget organisation i forhold til praksisoverenskomst med Regionernes Lønnings- og Takstnævn, RLTN. Sektion for arbejdsgivere har plads i Danske Fysioterapeuters Udvalg for Praksisoverenskomst, UP, med henblik på at sikre arbejdsgiverperspektiver i udvalgets arbejde. Samme gælder Sektion for ansatte og lejere, som er repræsenteret ved en lejer.



Sekretariatsmæssigt betjenes Sektion for arbejdsgivere af ekstern udbyder, eksempelvis Tandlægeforeningen og Sektion for ansatte og lejere af Løn & Ansættelse.

