



Jørgen Rosbach
Medlem af Inatsisartut

Besvarelse af § 37 spørgsmål nr. 135_2025 vedrørende overenskomstforhandlinger for sundhedspersonale

Hermed fremsendes svar på ovennævnte § 37-spørgsmål.

Det overordnede mandat bag de offentlige overenskomster godkendes af kommunerne og Naalakkersuisut forud for en forhandling. Selve overenskomstforhandlingerne udføres uden direkte politisk indblanding af Økonomi- og Personalestyrelsen (ASA) på vegne af Selvstyret og kommunerne.

Spørgsmålene er gengivet og besvaret enkeltvist nedenfor:

1. Hvad er status på overenskomstforhandlingerne for sundhedspersonalet?

a. Hvad er årsagerne til, at overenskomstforhandlingerne endnu ikke er afsluttet?

Overenskomstforhandlingerne for det sundhedspersonale¹, der forhandles af Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiat (PPK) blev afsluttet med underskrivning af resultatpapiret den 4. august 2025². PPK meddelte ASA, at resultatet var godkendt ved urafstemning den 5. september 2025. Herefter har Naalakkersuisut godkendt det endelige resultat den 24. september 2025. Overenskomstens endelige formuleringer færdiggøres derfor nu, ligesom reguleringerne gennemføres inden for de næste tre måneder, når lønsystemet er kodet om på området.

Resultatet dækker perioden fra 1. april 2024 og tidligst til 1. oktober 2028. En væsentlig del af lønreguleringen vil således blive foretaget med tilbagevirkende kraft fra periodens start.

Når en forhandling finder sted, er det vigtigt, at resultatet kan godkendes af begge forhandlende parter. Det skyldes, at formålet med en overenskomst er at den skal skabe forudsigelighed og ro på arbejdsmarkedet for det pågældende område. Det gælder for den ansatte, der ved hvad vedkommende er berettiget

¹ PPK forhandler på vegne af fagforeningerne for sundhedsassistenterne, ergoterapeuterne, fysioterapeuterne, sygeplejerskerne, diætisterne, jordemødrene, bioanalytikere og farmakonomerne. Andre ansatte med relation til det sundhedsfaglige område er f.eks. læger, tandlæger, klinikassistenter og bygdesundhedspersonale, disse forhandles ikke af PPK.

² Et sprogligt tilpasset resultatpapir blev underskrevet den 8. august 2025

til. Det gælder også for arbejdsgiveren, for hvem overenskomsten reducerer vilkårligheden i en af de primære udgiftsposter, nemlig løn til medarbejderne.

Siden 2022 har der generelt været et stort fokus på reform af overenskomstområdet. Formålet er at følge Overenskomstkommissionens anbefalinger om simplificering gennem f.eks. sammenskrivning af overenskomster, ens strukturer og terminologi på tværs samt ensretning på tværs i overenskomstsystemet. På PPK's område har der hidtil været forhandlet syv overenskomster på det sundhedsfaglige område. Med de netop afsluttede forhandlinger, er disse syv overenskomster blevet sammenskrevet netop efter Overenskomstkommissionens anbefalinger. Det er et ressourcekrævende arbejde, der kræver fokus, således man ikke risikerer utilsigtet at forringe de ansattes eller arbejdsgivers vilkår. Det betyder, at der bruges flere ressourcer end normalt på det enkelte forhandlingsforløb til brug for beregninger, forhandlingsmøder, formulering af bestemmelser, konsekvensanalyser m.v. for en ny samlet gruppe medarbejdere.

PPK og ASA har forhandlet i perioden 9. marts 2024 til 31. juli 2025. I denne periode har ASA også forhandlet med ASG³, akademikerne, præsterne, Atorfillit Kattuffiat, Journalisterne og lægerne. De er alle færdigforhandlede i regi af ovennævnte anbefalinger. Grundet begrænsede personaleressourcer kan der ikke afholdes forhandlingsmøder fysisk samtidig med flere fagforeninger/fagforbund. Dog kan forhandlingssporene med de forskellige organisationer køre samtidig.

Forhandlingsforløbet har løbende været afstemt mellem parterne.

2. Hvad er Naalakkersuisuts målsætninger i forbindelse med forhandlingerne på følgende områder:

- a. Rekruttering?**
- b. Fastholdelse?**
- c. Forbedringer af arbejdsvilkår og arbejdsmiljø for sundhedspersonalet?**

Målet med overenskomstforhandlingerne er altid at sikre de bedst mulige forhold på området, således der er et godt udgangspunkt for rekruttering og fastholdelse. Det gør sig gældende inden for PPK's forhandlingsområde såvel som alle andre områder i det offentlige. Dette kan sikres gennem klassiske overenskomstforhold som forbedret anciennitetsbestemt løn, gode barselsvilkår, anden frihed, gode pensionsvilkår, efteruddannelsesmuligheder og lignende. Samtidig kan det sikres gennem aftaler om f.eks. samarbejdsudvalg eller på anden vis en enighed om rammerne for samarbejdet mellem medarbejdere og personalet.

En forhandling nødvendiggør et vist niveau af fortrolighed for så vidt angår de krav som arbejdsgiver og arbejdstager har taget med til de indledende

³ Akademisk Sammenslutning Grønland forhandler cheftalen samt det akademiske tjenestemandsområde.

forhandlingsmøder. Af respekt for den tillid og fortrolighed, der skal være i et forhandlingsrum, kan Naalakkersuisut ikke oplyse, hvilke krav arbejdsgiver indledningsvist havde med til forhandlingerne. Brydes den tillid og fortrolighed kan der ikke længere forhandles på en måde, hvor der findes fælles løsninger og kompromiser mellem parterne. Det kan dog oplyses, at mandatet på arbejdsgiversiden altid udformes ud fra den samfundsøkonomiske situation samt krav indhentet fra de lokale ledere.

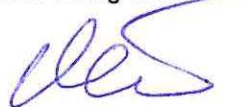
Udmøntningen af de i overenskomsten fastsatte rammer og tiltag udgør ét værktøj for at sikre bedst mulige forhold for rekruttering, fastholdelse samt arbejdsmiljøet generelt på en arbejdsplads. Dog er det i den daglige drift, at de største tiltag ligger for at sikre medarbejdertrivslen, arbejdsmiljøet og dermed forbedre rekrutteringsgrundlaget.

Departementet for Sundhed og Personer med Handicap oplyser hertil, at fokus har været på at gøre det mere attraktivt at søge fastansættelse i Det Grønlandske Sundhedsvæsen, ved at sikre forbedrede arbejdsvilkår. Dette vil på sigt styrke rekrutteringsmulighederne.

3. Hvad kan Naalakkersuisut ellers oplyse af interesse om emnet?

Naalakkersuisut er bevidste om de udfordringer, der eksisterer i vores sundhedsvæsen. Overenskomsterne inden for området er vigtige i forhold til at skabe positive forhold mellem arbeidstager og arbejdsgiver samt ro på arbejdsmarkedet.

Med venlig hilsen



Múte B. Egede