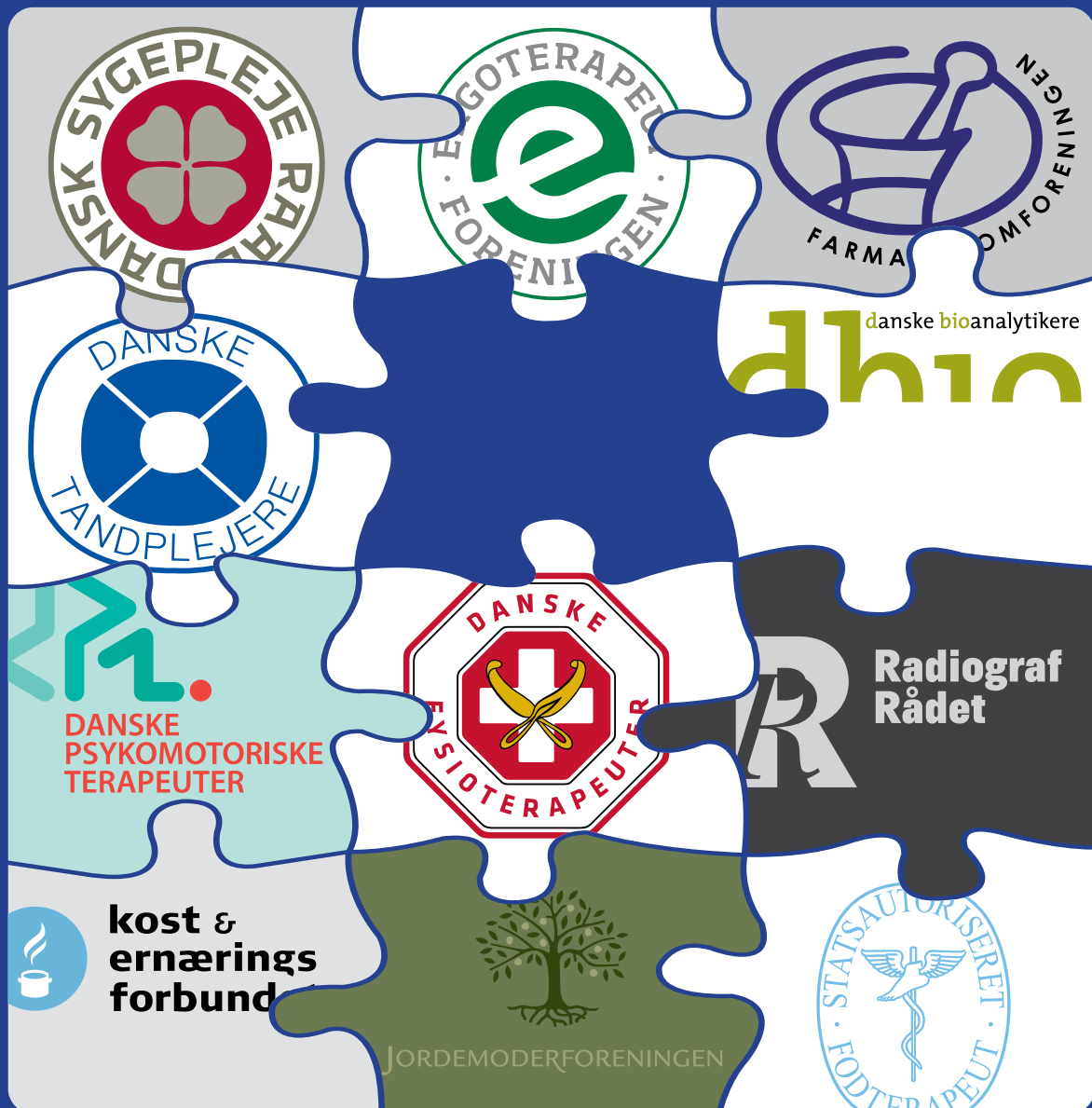


OK13

DET FORHANDLER VI OM



OK13



FORORD

Verden er i en økonomisk krise. I medierne og ved forhandlingsbordet fremfører arbejdsgiverne, at der kun er plads til meget små eller ingen lønstigninger til medarbejderne. Især offentligt ansatte bliver bedt om at udvise en særlig tilbageholdenhed.

Vores svar er, at sundhedsvæsenet - sammen med resten af den offentlige sektor - i høj grad er med til at skabe værdi, velfærd og velstand i Danmark. Den offentlige sektor har stor betydning for Danmarks vækst og konkurrencekraft, fordi sundhed, uddannelse og infrastruktur betyder, at den private sektor kan vokse og klare sig i en global økonomi. Vi ved det nemlig godt: Den offentlige og den private sektor er hinandens forudsætninger. Derfor er den offentlige sektor og dens ansatte, på lige fod med de privatan-satte, med til at styrke Danmark - både nu og på den anden side af den økonomiske krise.

Derfor skal vi fortsætte med at udvikle de offentlige arbejdspladser, og vores opfordring til arbejdsgiverne ved OK13 er at se med anerkendelse på de store forbedringer, vi har skabt de seneste år - både i kommunerne og i regionerne.

Når vi også fremover skal have mere sundhed for penge, er det nødvendigt at opbygge og vedligeholde gode arbejdspladser med høj faglighed, nytænkning og dialog mellem medarbejdere og ledelsen. Det er den opskrift, der højner produktiviteten og giver mere kvalitet for pengene i den offentlige sektor.

Startskuddet til OK13 har lydt, og vi er klar til at møde enhver tænkelig udfordring. Intet er givet på forhånd, og som ved alle de tidligere forhandlinger, skal vi kæmpe for vores løn og arbejdsvilkår. De kommer ikke af sig selv. Tværtimod ser vi frem til nogle svære forhandlinger. Men vi ved, vi kan skabe gode resultater, fordi Sundhedskartellet arbejder for gode rammer for patienter, borgere og ansatte i et stærkt sundhedsvæsen.

Det vigtige for os er at skabe nogle resultater, som er med til at forbedre din hverdag.



Grete Christensen
Formand

LÆSEVEJLEDNING

På næste side er kort beskrevet de væsentligste af Sundhedskartellet og arbejdsgivernes krav. Kravene er sat op, så de temamæssigt spejler sig i hinanden. På den måde kan du nemmere se, hvilke krav vi har med til forhandlingsbordet, og hvilke krav arbejdsgiverne omvendt stiller til os.

SUNDHEDSKARTELLETS HOLDNINGER OG KRAV

LØN

Der skal være en parallel lønudvikling mellem den offentlige og den private sektor. De offentligt ansatte skal kunne fastholde deres købekraft, og der må ikke ske en udhuling af lønniveauet i den offentlige sektor.

LOKAL LØNDANNELSE

Sundhedsgruppernes lokale løn i form af bl.a. kvalifikations- og funktionstillæg skal som minimum fastholdes på det nuværende niveau. Sundhedskartellet mener, at der skal være en grundig overvågning af sundhedsgruppernes lønudvikling, og der skal holdes øje med, at pengene til lokal løn ikke bliver brugt til andre formål.

Derfor rejser Sundhedskartellet krav om generelle lønstigninger til alle, en videreførelse af reguleringsordningen, så lønudviklingen følger den private sektor, og en bedre sikring af de penge, der er afsat til lokal løn. På den måde kan vi sikre din købekraft bedst muligt.

ARBEJDSSTID

Den enkelte medarbejder skal kunne klare arbejdsbelastningen gennem et langt arbejdsliv. Derfor skal der være et godt arbejdsmiljø med nogle fornuftige arbejdstidsregler, der gør det muligt at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen.

Sundhedskartellet mener, at alle skal have ret til et fuldtidsarbejde, hvis de ønsker det. I sundhedsvæsenet er mange stillinger normeret som deltidsstillinger, selvom arbejdsgiverne gennem mange år har haft et stort ønske om et større udbud af arbejdskraft. Sundhedskartellet foreslår, at "arbejdskraftproblemet" løses ved, at de der gerne vil have en fuldtidsstilling, får det tilbudt.

På arbejdstidsområdet **rejser Sundhedskartellet også krav** om bedre værn om fritiden, gode rammer for arbejdstilrettelæggelse og frit valg mellem udbetaling og afspadsering, når man har arbejdet på skæve tidspunkter, samt krav om ret til fuld tid.

DANSKE REGIONERS OG KL'S HOLDNINGER OG KRAV

LØN

Det er arbejdsgivernes holdning, at den offentlige sektor ikke skal være lønførende, men den skal alligevel kunne tiltrække dygtige medarbejdere. Arbejdsgivernes lønkrav hedder derfor, at aftalerne skal "fornys på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau."

LOKAL LØNDANNELSE

Arbejdsgiverne mener, at den lokale løndannelse skal "afbureaukratiseres", som de kalder det. Det lyder umiddelbart lovende, men problemet er, at det typisk dækker over forringelser for medarbejderne. Konkret kan det betyde, at retten til en årlig lønforhandling falder bort. I samme ånd har arbejdsgiverne også ønske om, at den enkelte medarbejder ikke automatisk skal kunne tage sine kvalifikationstillæg med sig, hvis vedkommende skifter til et andet job, men samme type stilling.

Det, som arbejdsgiverne kalder "forenkling og udvikling" af den lokale løn, kan medføre færre rettigheder og i sidste ende dårligere lønudvikling for sundhedsgrupperne.

ARBEJDSSTID

Ændringer af arbejdstidsreglerne er et af arbejdsgivernes hovedkrav til OK13. De ønsker færre regler, og dem der bliver tilbage, skal være mere fleksible. Arbejdsgiverne ønsker på eksempelvis det regionale område, at ledelserne kan foretage "nødvendige omlægninger og tilpasninger af tilstedeværelsen inden for eksisterende økonomiske rammer." Kravene vil betyde, at det bliver sværere at forudsige, hvornår arbejdsdagen begynder og slutter, fordi det vil blive ledelserne, der løbende kan afgøre, om der er behov for lidt flere eller færre medarbejdere på vagt.

Konkret foreslår de, at det bliver muligt at ændre vagterne med kortere varsel, eller at det bliver nemmere at pålægge og aflyse afspadsering. Det betyder også, at du vil skulle acceptere større ændringer og være fleksibel, uden at du får betaling for det.

SUNDHEDSKARTELLETS HOLDNINGER OG KRAV

TILLID OG DIALOG

På enhver moderne arbejdsplads ved man, at der er en klar sammenhæng mellem medindflydelsen, ansættelsesvilkårene, arbejdsmiljøet og den kvalitet, der leveres. Engagement og nytækning skabes gennem tillid til og tro på de ansattes professionelle forvaltning af deres job og opgaver. Ikke gennem forringelser og manglende dialog.

I dialogen om udvikling af arbejdspladsen spiller de tillidsvalgte en central rolle. Det er dem, som generelt værner om medarbejdernes rettigheder, og i svære situationer med f.eks. afskedigelser går forrest i forsøget på at få skabt de bedst mulige forhold.

Derfor rejser Sundhedskartellet krav om,

- bedre vilkår for tillidsrepræsentanterne
- gode vilkår for at udføre sit arbejde både når det handler om indflydelse, arbejdstid og de faglige udfordringer.

FAG OG KOMPETENCEUDVIKLING

Alle ledere og ansatte har et ansvar for at skabe et sundhedsvæsen i kvalitetsmæssig topklasse. Arbejdsgiverne har imidlertid et særligt ansvar for sundhedsvæsenets drift og udvikling.

Gennem et tydeligt fokus på fagligheden og professionsudviklingen vil Sundhedskartellet ved OK13 samtidig sikre, at de professionsgrupper, der vælger en master- eller kandidatuddannelse også oplever, at der er klarhed over deres vilkår og lønforhold, når de er færdige med deres videreuddannelse.

Derfor rejser Sundhedskartellet bl.a. krav om:

- at arbejdsgivernes forpligtelse til udvikling og vedligehold af medarbejdernes kompetencer bliver meget tydelig
- at master- og kandidatuddannede kan se sig selv i Sundhedskartellet's aftaler
- at der udvikles nye relevante sundhedsfaglige efter- og videreuddannelses tilbud.

DANSKE REGIONERS OG KL'S HOLDNINGER OG KRAV

TILLID OG DIALOG

Arbejdsgiverne mener, at ledelser i kommuner og regioner skal have "større rum til at lede og gennemføre forandringer", og de offentlige arbejdsgiveres sociale ansvar skal trimmes. De mener også, at kun hvis ledelsesretten kan udøves tydeligere, kan produktiviteten øges, og der kan ske en mere effektiv ressourceudnyttelse.

Arbejdsgiverne rejser derfor krav om en slankning af MED-systemet og "tilpasning og forenkling" af ansættelsesvilkår, som bl.a. kan betyde, at dit ansættelsesområde udvides, og at der i højere grad end i dag kan flyttes rundt på opgaver uden at inddrage medarbejderne.

Desuden har arbejdsgiverne rejst krav om, at antallet af tillidsvalgte med beskyttelse skal reduceres, hvilket vil give mindre dialog på den enkelte arbejdsplads og ledelserne større spillerum.

FAG OG KOMPETENCEUDVIKLING

Arbejdsgiverne vil gerne kunne tiltrække og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere. Alligevel har de ikke rejst krav på dette område.

SUNDHEDSKARTELLETS HOLDNINGER OG KRAV

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Sundhedskartellet har som opfølgning på Lønkommissionen fra 2010 gentagende gange foreslået arbejdsgiverne, at der tages en række fælles initiativer for at skabe mere ligestilling på arbejdsmarkedet. Indtil videre uden held.

Ved den aktuelle OK13-forhandling har Sundhedskartellet derfor rejst krav om:

- Mere barsel til far, fordi vi ved, det styrker farens tilknytning til børnene og familien, samtidig med, at det forbedrer morens position på arbejdsmarkedet.
- En nøje kønsvurdering af aftaler og løn- og personalepolitikker, fordi vi ved, at nogle gange sker det - selvom det ikke var meningen - at det ene køn opnår flere fordele end det andet køn.

DANSKE REGIONERS OG KL'S HOLDNINGER OG KRAV

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Ovenpå Lønkommissionens arbejde var alle, både arbejdsgivere og lønmodtagere, enige om, at det var et problem, at det danske arbejdsmarked var så kønsopdelt. Alligevel har arbejdsgiverne ikke rejst krav om eller fremsat forslag til, hvad der kan gøres for at bløde op på det fastlåste arbejdsmarked.

LÆS ALLE SUNDHEDSKARTELLETS KRAV OG KL OG RLTN'S KRAV PÅ WWW.SUNDHEDSKARTELLET.DK