

Overenskomstforhandlinger 2011

Sundhedskartellets og arbejdsgivernes
krav til OK 11 på det regionale og
kommunale område



Sundhedskartellet

INDLEDNING

Så er forhandlingerne til OK 11 i gang. Det er altid en udfordring at komme i mål – men denne gang er vejen endnu længere. Situationen er helt anderledes, end den var i 2008. Finanskrisen har sat sine spor med lavkonjunktur og stigende arbejdsløshed. Derudover kommer der en regning fra den reguleringsordning, som sikrer parallellitet i lønudviklingen mellem det offentlige og private. De privatansatte har fået lavere lønstigninger end offentligt ansatte, og derfor er der en regning, der skal betales ved forhandlingerne.

I Sundhedskartellet er vi meget realistiske. OK 11 bliver ikke noget gavebord. Men du og dine kolleger kan være sikre på, at Sundhedskartellets 11 organisationer har tydelige krav til arbejdsgiverne og har ambitioner om et godt resultat. Sundhedskartellets krav til overenskomstfornyelsen i 2011 er koncentreret om:

- **Løn til hele livet.** En udvikling af din løn, som modsvarer det ansvar, som medarbejderne i sundhedssektoren har, og de krav der stilles til dem.
- **Faglig og professionsrettet udvikling.** En hverdag, som er fagligt udviklende, og som kan give dig adgang til nye kompetencer fx gennem løbende efter- og videreuddannelse.
- **Det gode arbejdsliv.** Arbejdet skal organiseres, så der skabes attraktive arbejdspladser gennem sundhed, trivsel og sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv.

Sammen med arbejdsgiverne i både regioner og kommuner har vi et fælles ansvar. Vi skal sikre, at vi også i fremtiden har et stærkt og velfungerende sundhedsvæsen.

Sundhedsvæsenet står over for store udfordringer – og stærke, kompetente medarbejdere er den eneste rigtige vej frem. Selvom det ser svært ud, skal OK 11 bringe os et skridt i den rigtige retning. Det kræver, at arbejdsgiverne spiller med. Det kræver gensidig tillid og fleksibilitet. Og det kræver, at arbejdsgiverne viser Sundhedskartellets medlemmer tillid i hverdagen – for eksempel i forhold til arbejdstid og arbejdsmiljø.

I Sundhedskartellet er vi parate til at løfte vores del af det fælles ansvar. Både for et fornuftigt overenskomstresultat og for et stærkt sundhedsvæsen med gode rammer for patienter, borgere og medarbejdere.



Grete Christensen

Formand, Grete Christensen

SUNDHEDSKARTELLETS KRAV

KRAV 1: GENERELLE LØNSTIGNINGER

Den klare målsætning ved OK 11 er at bevare købekraften. Sundhedskartellet stiller derfor krav om bedre løn til alle medlemmer. Både de medlemmer, der er omfattet af en basisoverenskomst, og lederne. Vores krav er generelle lønstigninger til alle, samt at lønnen bliver reguleret i løbet af overenskomstperioden. Vi stiller også krav om, at der tilføjes et højere løntrin til ledernes lønskala.

KRAV 2: FOKUS PÅ SÆRLIGE GRUPPER

Der er mere end nogensinde behov for at sikre kvalificerede og engagerede medarbejdere i sundhedssektoren. I lyset af forventningerne om en fremtidig mangel på arbejdskraft bliver det helt afgørende også at antage et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv i forbindelse med OK 11.

Udviklingen på arbejdspladserne og inden for de enkelte fag peger også på en tendens til en øget specialisering i både basis- og lederstillinger, øget efterspørgsel på særlige kompetencer i form af fx videreuddannelse, forskningskvalifikationer og specialistkompetencer samt øget opgavedeling på arbejdspladserne. Derfor har vi som krav, at vi sammen med arbejdsgiverne får afdækket sammenhænge mellem funktioner, kompetencer og mulighederne for lønindplacering af særlige grupper.

Dansk Sygeplejeråd ønsker at kortlægge sammenhængen mellem funktioner, kompetencer og løn for specialuddannede sygeplejersker. Herudover skal der ses på mulighederne for en særlig lønindplacering af stillinger, som på anden måde har et specielt indhold og forudsætter særlige kompetencer eller kvalifikationer, og/eller som er særligt organisatorisk indplaceret.

KRAV 3: LOKAL LØN

Vi står i et dilemma mellem mere tillid eller flere hegn. Arbejdsgiverne efterlyser løsere rammer og færre centrale bindinger. Men det kræver tillid! Sundhedskartellets krav er, at vi får adgang til de såkaldte tilbageløbsmidler, så vi ved, at pengene kommer ud til medlemmerne. Aftalen om lokal løndannelse søges forbedret på en række punkter. Der er behov for både en øget synlighed omkring de lokale midler, som er i omløb, og en skærpelse af forpligtelsen til at forhandle om disse midler.

Særligt stiller vi krav om ret til forhandling af de lønkroner (tilbageløbsmidler), der bliver frigjort gennem personaleomsætning m.v. I forlængelse heraf skal arbejdsgiverne have pligt til at udlevere statistik over de frigjorte midler.

KRAV 4: PENSION

Sundhedskartellet har en langsigtet strategi om, at den generelle pensionsprocent skal udbygges mod 18 pct. af den samlede løn. I forlængelse af det stiller vi krav om generelle pensionsforbedringer. Derudover stiller vi krav om forhøjelse af ATP-indbetalingen. Forhøjelse af ATP'en er en videreførelse af projektet fra OK 08, hvor det blev aftalt, at alle medlemmer skal være på den højeste ATP-sats senest i 2021.

FØLG MED I OK 11

Der er gode muligheder for at holde sig ajour med overenskomstforhandlingerne på www.sundhedskartellet.dk og via de enkelte medlemsorganisationers hjemmesider og fagblade. På www.sundhedskartellet.dk kan du også læse både Sundhedskartellets og arbejdsgivernes overenskomstkraV i deres helhed.

KRAV 5:

FAGLIG OG PROFESSIONSRETTET UDVIKLING

Sundhedskartellet ønsker stærkere fokus på - og langt flere aktiviteter rettet mod - den faglige og professionsrettede udvikling. Derfor stiller vi krav om, at det tydeliggøres, at medarbejdere og ledere har et fælles ansvar for at udvikle faget og sundhedsprofessionerne, mens ledelsen har en særlig forpligtelse til at skabe de optimale rammer og betingelser for det.

Løbende kompetenceudvikling på et højt fagligt niveau og god kvalitet i ydelserne er to sider af samme sag. Derfor stiller vi også krav om, at der nu for alvor bliver sat skub i at systematisere og implementere den kliniske og praksisnære udvikling. Konkret foreslår vi, at der i det daglige arbejde bliver mere plads til at nyttiggøre den praksis, der virker over for kolleger, patienter og borgere. Vi foreslår også, at der afsættes tid til, at de sundhedsprofessionelle kan udøve klinisk og anvendelsesorienteret forskning.

KRAV 6:

INDFLYDELSE PÅ TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDS- TID OG ET GODT ARBEJDSMILJØ

Der skal være gode rammer om de ansattes arbejds- liv, og arbejdsmiljøet skal være sundt og sikkert. Arbejdet bør organiseres, så der er sammenhæng mellem sundhed, trivsel, arbejds- liv og privatliv. Sundhedskartellet stiller krav om et mere effektivt værn om de ansattes fritid. Der skal lægges vægt på indflydelse på egne arbejdsforhold,

herunder medbestemmelse på tjenesteplanlægning, ud- førelse af arbejdsopgaver og bedre sammenhæng mellem krav og ressourcer. Derudover er der også behov for en forbedring af ledernes arbejdstidsvilkår.

Herudover stiller vi også krav om:

- Frit valg mellem indregning af ulemper i arbejdstiden, afspadsring eller kontant udbetaling.
- Styrket fokus på det gode arbejdsmiljø.
- Øget tryghed. Medarbejdere, der afskediges i forbindelse med besparelser eller nedlæggelse af arbejds- pladser, skal tilbydes arbejdsgiverbetalte muligheder for at kunne komme videre i deres arbejds- liv.
- Studerende skal omfattes af de personale- mæssige vilkår på arbejdspladserne under deres praktikforløb, fx i form af adgang til fitnessmuligheder og frugtordninger.

KRAV 7:

GENERELLE AFTALER

I relation til de generelle aftaler har Sundhedskartellet blandt andet rejst krav om:

- Videreførelse af seniorordninger med ret til seniordage.
- Ret til frihed ved børns ambulante behandling.
- Arbejdsmiljørepræsentanter skal omfattes af vilkårsaf- tale og funktionstillæg på samme måde som tillidsre- præsentanter.
- Skærpede forpligtelser ved afskedigelse af en tillids- valgt.
- Implementering af den nye arbejdsmiljølov i MED-ram- meaftalen.



Paneldebat med formændene for Sundhedskartellet's organisationer på Sundhedskartellet's fælles HB-konference den 14. oktober 2010. På billedet mangler Ea Akasha.

KRAV 8:

LIGESTILLING I AFTALER OG OVERENSKOMSTER

Sundhedskartellet's langsigtede ligelønsstrategi indebærer, at lønforskellen til grupper på det private arbejdsmarked med samme uddannelsesniveau skal udlignes. Som opfølgning på Lønkommissionens arbejde stiller vi en række krav under overskriften "Ligestilling". Der skal større fokus på den pligt, de offentlige arbejdsgivere ifølge ligelønsloven har til at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder (mainstreaming). Derfor stiller vi krav om, at forpligtelsen indføres i overenskomster og aftaler.

Derudover stiller vi krav om, at der gennemføres et pilotprojekt som indkredser, hvilke kriterier der skal anvendes, når man sammenligner forskellige jobs varetaget af hhv. mænd og kvinder, for en vurdering af om der er tale om lige løn for arbejde af samme værdi.

Det er dokumenteret, at det i gennemsnit koster moren 5 pct. i manglende lønstigninger at få et barn. For at ændre på den situation stiller vi to krav, som skal medvirke til, at orloven fordeles mere ligeligt mellem moren og faren, og forhindre at den, der tager orlov, straffes med manglende lønudvikling. Endelig rejser vi krav om ligeløn for lige ledelsesarbejde. Når ledere indgår i ledergrupper på et bestemt niveau, skal de have samme løn som de ledere, de arbejder sammen med.



Formand for Sundhedskartellet, Grete Christensen, overrækker Sundhedskartellet's Ligelønspris til forsker Karen Sjørup.

KRAV 9:

OVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE

Sundhedskartellet's medlemmer bliver løbende ansat i nye stillingskategorier, ligesom der løbende kommer nye uddannelser til. Udvidelse af overenskomstens dækningsområde er derfor et fælles krav for Sundhedskartellet ved OK 11. Vi går efter at fremtidssikre vores overenskomster, så alle medlemmer omfattes af Sundhedskartellet's overenskomster.

ARBEJDSGIVERNES KRAV

Overliggeren for arbejdsgivernes krav er, at overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau. Herudover er de overordnede fællesnævnerne for kravene: Forenkling, harmonisering og øget fleksibilitet. Det betyder blandt andet flere lokale beføjelser på bekostning af de centrale bestemmelser.

LØN

Et af arbejdsgivernes fokusområder er lokal løn. Begge arbejdsgivere stiller krav om forenkling og modernisering af den lokale løndannelse. Målsætningen er at gøre den lokale løndannelse mere fri. Heri ligger blandt andet, at centralt fastsatte funktions- og kvalifikationslønde skal bortfalde.

ARBEJDESTID

Det andet fokusområde for arbejdsgiverne er arbejdstid.

Danske Regioner fremhæver i deres krav blandt andet:

- Øget arbejdstid.
- Udvidelse af normperioden.
- Ændring af bestemmelserne om tjeneste på særlige fridage.

- Lettere adgang til at omlægge tjenesten.
- Varslingsreglen på 4 døgn for afvikling af afspadsering forkortes.

KL rejser blandt andet krav om:

- Mere effektiv udnyttelse af ressourcerne.
- Ansatte, der arbejder på samme arbejdsplads og varetager samme arbejdsopgaver, skal følge de samme arbejdstidsregler.
- Harmonisering af bestemmelserne om tjeneste på særlige fridage.
- Drøftelse af initiativer med henblik på at øge arbejdskraftudbuddet.

ØVRIGE KRAV

Arbejdsgiverne har også en række andre krav, fx forhøjelse af ATP-satserne. Arbejdsgiverne ønsker også færre centralt aftalte forpligtelser for MED-udvalgene for at forbedre rammerne for den lokale dialog.

Du kan se alle arbejdsgivernes krav på Sundhedskartelletts hjemmeside under OK 11 www.sundhedskartellet.dk/krav

HVORDAN FOREGÅR OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE?

Sundhedskartellet er en forhandlings- og samarbejdsorganisation for 11 faglige organisationer, med i alt knap 120.000 medlemmer, som arbejder i sundheds- og socialsektoren.

Sundhedskartellet har arbejdet på kravene til OK 11 siden foråret 2010. I april 2010 udgav vi et debatoplæg om temaerne for den nye overenskomst. Herefter har hver enkelt organisation i Sundhedskartellet indsamlet krav og ønsker fra medlemmerne. Og på baggrund af medlemmernes input har Sundhedskartellet i fællesskab foretaget en prioritering af de mange krav. Den tætte dialog med medlemmerne sikrer, at kravene afspejler hverdagen på arbejdspladserne både i regionerne og i kommunerne.

Vi forhandler med Danske Regioner og KL. I regionerne forhandler Sundhedskartellet for ca. 54.000 personer, hvilket svarer til 40 pct. af de regionale medarbejdere. På de områder, hvor det giver mening, vil vi derudover samforhandle med KTO, AC og FOA. I kommunerne forhandler vi for ca. 28.000 personer, hvilket svarer til 5 pct. af de kommunale medarbejdere.

FREM TIL EN NY OVERENSKOMST

Den 22. november 2010 udvekslede Sundhedskartellet og arbejdsgiverne skriftligt deres krav. Den 25. november mødtes Sundhedskartellets Forhandlingsudvalg og forhandlerne fra hhv. Danske Regioner og KL for at uddybe kravene mundtligt. Der er aftalt forhandlinger igen den 17. december, og herefter forhandles der løbende på både politisk og teknisk plan i januar og februar 2011.

Forhandlingerne skal være afsluttet den 28. februar 2011, og de nuværende overenskomster udløber 31. marts 2011.

Afslutningen af forløbet afhænger af, om Sundhedskartellet kan blive enig med hhv. Danske Regioner og KL om et forhandlingsresultat. Bliver vi enige, sendes resultatet til urafstemning blandt medlemmerne. Bliver vi ikke enige, kan der varsles konflikt.

Vi vil arbejde hårdt på at få et overenskomstresultat, som medlemmerne kan se sig selv i, og som kan bidrage til at gøre arbejdspladserne i sundhedsvæsenet attraktive, så det også fremover bliver muligt at styrke fastholdelsen af de erfarne medarbejdere og rekrutteringen af nye generationer af sundhedsprofessionelle.

Forår/sommer 2010
Medlemsdialog og indsamling af krav i organisationerne

Efterår 2010
Prioritering af krav i Sundhedskartellet

November 2010
Udveksling af krav med arbejdsgiverne

December 2010
1. politiske møde med arbejdsgiverne

Januar/februar 2011
Løbende forhandlinger med arbejdsgiverne

Ultimo februar 2011
Indgåelse af forlig (eller varsling af konflikt)

SUNDHEDSKARTELLET

Sankt Annæ Plads 30

Postbox 2277

1025 København K

Tlf. 46 95 40 60

Fax 33 13 22 35

shk@sundhedskartellet.dk

www.sundhedskartellet.dk