

OK15

Det forhandler vi om



Sundhedskartellet

Forord

Det handler om tillid og anerkendelse

Patient- og borgerinddragelse er en positiv dagsorden i social- og sundhedsvæsenet, som møder bred opbakning og involvering fra både borgere, politikere, ledere og medarbejdere. Den er med til at sætte et positivt præg på sektoren, og hvis den dagsorden skal lykkes, er det nødvendigt, at de ansatte mødes med tillid og anerkendelse.

Medarbejderinvolvering er forudsætningen for et stærkt offentligt social- og sundhedsvæsen, hvor de sundhedsprofessionelle hver dag leverer en kvalitet og faglighed, der skaber resultater. Derfor skal de også inddrages i beslutningerne på arbejdspladsen.

I Sundhedskartellet arbejder vi for et stærkt og velfungerende offentligt social- og sundhedsvæsen. Vi skal fortsat udvikle de offentlige arbejdspladser. Vores opfordring til arbejdsgiverne ved OK15 er, at de skal se med anerkendelse på de store forbedringer, vi har skabt de seneste år og de muligheder, der ligger forude – både i kommunerne og i regionerne.

Der skal være en fornuftig balance mellem hensynet til patienter/borgere og medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse. Kort sagt skal de rette vilkår og det rette grundlag være til stede for at sikre en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Startskuddet til OK15 har lydt, og Sundhedskartellet er klart til forhandlingerne. Intet er givet på forhånd, og, som ved de tidligere forhandlinger, vil vi kæmpe for gode løn- og arbejdsvilkår. De kommer ikke af sig selv!

Med venlig hilsen
Grete Christensen



Formand for Sundhedskartellet og
Dansk Sygeplejeråd

Læsevejledning

På de næste sider er kort fremhævet de væsentligste af Sundhedskartellet, Forhandlingsfællesskabets og arbejdsgivernes krav. Alle krav er dog vigtige, selvom de ikke nævnes her; fx den fortsatte udvikling af pensionen og løn til særlige grupper.

Læs alle kravene fra Sundhedskartellet, Forhandlingsfællesskabet samt arbejdsgiverne på www.sundhedskartellet.dk

Kravene er sat op, så de temamæssigt spejler sig i hinanden. På den måde er det nemmere at se, hvilke krav vi har med til forhandlingsbordet, og hvilke krav arbejdsgiverne omvendt stiller til os.

Der er sidst i dette kravkatalog en kort beskrivelse af Forhandlingsfællesskabet.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Løn

Købekraften for Sundhedskartellets grupper skal sikres, og der rejses derfor krav om generelle lønstigninger til alle, der sikrer, at lønnen i den offentlige sektor ikke sækker bagud i forhold til lønnen på det private arbejdsmarked.

Lokal løndannelse

Den lokale løndannelse for Sundhedskartellets grupper er under pres. Det er de senere år blevet sværere at få lokale løntillæg, og lønaftaler opsiges, uden at der indgås nye.

Sundhedskartellet har derfor fremsat krav om, at arbejdsgiverne forpligter sig på de oprindelige intentioner med lokal løn, som handler om udvikling og ikke om at spare.

Arbejdstid og arbejdsmiljø

Indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden og et tydeligt fokus på sammenhæng mellem faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen er helt afgørende for et godt arbejdsliv.

Sundhedskartellet ønsker derfor at sikre en forudsigelighed i arbejdstiden, som gør, at den ansatte kan skabe balance mellem arbejds- og privatliv. Den enkelte skal kunne disponere over sin fritid. Sundhedskartellet har desuden rejst krav om, at der er gode rammer for at udfolde fagligheden og levere en indsats med patienten og borgeren i centrum.

Sammen med de øvrige faglige organisationer har vi rejst krav om, at der skal gøres en langt større indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Vi mener bl.a., at der skal dannes et fælles rejsehold, som kan vejlede og rådgive ledelse og medarbejdere om, hvordan man skaber et godt psykisk arbejdsmiljø.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Løn

KL vurderer, at der kun er plads til "meget beskedne lønstigninger i den kommende overenskomstperiode", og lønkravet fra både KL og Danske Regioner hedder, at aftalerne skal fornys på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau.

Sundhedskartellets kommentar:

Det skal kunne aflæses på lønsedlen, at Sundhedskartellets grupper leverer høj kvalitet i opgaveløsningen, og at uddannelse kan betale sig.

Lokal løndannelse

KL og Danske Regionerne mener, at den lokale løndannelse skal "afbureaukratiseres".

Sundhedskartellets kommentar:

Det lyder umiddelbart lovende, men problemet er, at det typisk dækker over forringelser for medarbejderne. Eksempelvis er der fremsat krav om, at retten til en årlig lønforhandling falder bort.

Danske Regioner har også ønske om, at den enkelte medarbejder ikke automatisk skal kunne tage sine kvalifikationsstillæg med sig, hvis vedkommende skifter til et andet job.

Arbejdstid og arbejdsmiljø

Begge arbejdsgivere ønsker færre og mere enkle arbejdstidsregler.

KL mener, der skal være mere smidige arbejdstidsregler, som bygger på tillid til de kommunale ledere og "øger det ledelsesmæssige overblik". KL har desuden et særligt fokus på at ensrette arbejdstidsreglerne på døgnområdet.

Danske Regioner har fokus på, at arbejdstidsreglerne skal understøtte det "sammenhængende behandlingsforløb, herunder at patienten kan få behandling af det rette personale på det sted og tidspunkt, hvor patienten har behov for det".

Sundhedskartellets kommentar

Sundhedskartellet mener, at patienternes behov er vigtige. Samtidig skal arbejdstiden være gennemskuelig og kendt i god tid, så den enkelte medarbejder kan skabe en fornuftig balance mellem sit arbejds- og privatliv.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Fag og kompetenceudvikling

Mulighederne for at styrke fagligheden og for løbende at dygtiggøre sig er vigtige for Sundhedskartellets grupper.

Derfor har Sundhedskartellet rejst krav om, at langt flere skal have en udviklingsplan, fordi det typisk vil være afsættet for egentlige efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Samtidig skal udviklingsplanen tydeliggøre, at ledelsen har en særlig forpligtelse til at skabe de optimale rammer og betingelser for faglig, professionel kompetenceudvikling.

TR- og MED-systemet

Det er en grundlæggende forudsætning i den danske model, at vi har tillidsrepræsentanter og et velfungerende lokalt medindflydelsessystem.

Vi vil med OK15 skabe fornyet tillid og opbakning til tillidsrepræsentanterne og det lokale medindflydelsessystem. Det er herigennem, vi sammen kan skabe merværdi i opgaveløsningen. Et godt lokalt samarbejde er afgørende for udviklingen af den offentlige sektor.

Vi har derfor fremsat krav om et fælles projekt med fokus på værdien af den danske model og tillidsrepræsentanternes rolle heri.

Seniorpolitik

Sundhedskartellet ønsker, at de seniorpolitiske ordninger gør det attraktivt for seniorer at blive på arbejdsmarkedet, så lang tid som muligt.

Vi fremsætter derfor sammen med de øvrige faglige organisationer krav om, at der både bliver flere seniordage, og at den enkelte senior kan gå ned i tid.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Fag og kompetenceudvikling

Både KL og Danske Regioner peger i deres optakt til OK15 på de udfordringer, som de offentligt ansatte står overfor, samt de nye kompetencer, som er nødvendige for at løfte opgaverne.

Sundhedskartellets kommentar

Alligevel har arbejdsgiverne ikke rejst krav om at styrke mulighederne for kompetenceudvikling.

TR- og MED-systemet

KL mener, at "et velfungerende samarbejde først og fremmest [kræver] gensidig tillid og et meningsfyldt indhold. Centrale regler skabt med udgangspunkt i mistillid skal fjernes". KL fremsætter derfor krav om, at "rammerne og forudsætningerne for en aktuel og relevant lokal dialog skal forbedres og forenkles, med henblik på at sikre, at samarbejds- og tillidsrepræsentantsystemerne kan udvikles lokalt".

Sundhedskartellets kommentar

Sundhedskartellet er ikke uenig i KL's tilgang, men vil arbejdsgiverne fjerne nogle af de rettigheder, der i dag er i MED-systemet, så kan det fremover blive vanskeligere at sikre gode vilkår for den lokale medindflydelse.

KL har samtidig rejst krav om, "at omfanget af beskyttede medarbejdere skal tilpasses".

Sundhedskartellets kommentar

Det kan betyde færre TR-suppleanter.

Danske Regioners krav vedr. TR og MED er noget anderledes end KL's krav, og regionerne ønsker blandt andet, at alle medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg fremover skal være ansat i og lønnet af regionen.

Seniorpolitik

KL og Danske Regioner mener, at der er behov for at tilpasse seniordagene til tilbagetrækningsreformen, således at aldersgrænsen for seniordagene flyttes i samme takt, som pensions- og efterlønsalderen stiger.

Sundhedskartellets kommentar

Det vil sige, at KL og Danske Regioner ønsker, at medarbejderne først kan begynde at afholde seniordage, når de er ældre, end tilfældet er i dag.

Forhandlingsfællesskabet

Ved optakten til OK15 har Sundhedskartellet organisationer sammen med KTO's tidligere medlemsorganisationer dannet Forhandlingsfællesskabet, som vil være det nye, store og samlende fællesskab på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Forhandlingsfællesskabet består af 53 organisationer, der tilsammen har mere end 573.000 medlemmer. Forhandlingsfællesskabet skal styrke lønmodtagersiden og den fælles indsats for at sætte en offensiv dagsorden om en stærk offentlig sektor og attraktive, kvalitetsbevidste arbejdspladser.

Under forhandlingerne nedsættes der to forhandlingsdelegationer i Forhandlingsfællesskabet – én på det regionale og én på det kommunale område. Det er her, de generelle forhandlinger af krav på tværs for alle offentligt ansatte, foregår. Sundhedskartellets formand Grete Christensen er forhandlingsleder på det regionale område.

Sundhedskartellet består fortsat som et stærkt fællesskab, hvor de 11 organisationer sammen forhandler de specielle krav, der er målrettet vilkårene for og udviklingen af sundhedsprofessionernes arbejde og faglighed.
