



Elisabeth Gregersen (Danske Tandplejere), Ditte-Marie Post (Danske Psykomotoriske Terapeuter), Martina Jürs (Danske Bioanalytikere), Ann-Marie Grøn bæk (Farmakonomforeningen), Tina Christensen (Danske Fodterapeuter), Grete Christensen (Dansk Sygeplejeråd), Ghita Parry (Kost og Ernæringsforbundet) og Charlotte Graungaard Falkvard (Radiografrådet)

Forord

365 dage om året stiller Sundhedskartellet faggrupper sig til rådighed for at forebygge, sundhedsfremme, udrede, diagnosticere, behandle og pleje patienter og borgere med stor faglighed og omsorg. Det er særligt blevet tydeligt for alle danskere under Coronapandemien, ligesom det er blevet meget tydeligt, at vores faggruppers løn og arbejdsvilkår er for dårlige.

Svære forhandlinger under en pandemi

Der er ingen tvivl om, at Coronakrisen får betydning for, hvor mange penge, der kan forhandles om til OK21. De økonomiske eksperter forventer, at lønudviklingen i den private sektor bliver lavere, end man hidtil havde forventet, på grund af den økonomiske krise, som pandemien har medført. På grund af reguleringsordningen får det også betydning for ansatte i regioner og kommuner. Ordningen sikrer, at de offentlige lønninger følger med de private lønninger opad i gode tider, men sætter også en grænse for offentlige lønstigninger i dårlige tider.

Det handler om respekt, anerkendelse og faglig kvalitet

Hele Danmark har brug for at fastholde og tiltrække dygtige medarbejdere i sundhedsvæsenet og den offentlige omsorg. Derfor er der behov for, at arbejdsgiverne sørger for at give mere i løn ved de kommende forhandlinger. Vores langsigtede mål er, at vores medlemmer skal have en løn, som anerkender både uddannelsesniveau, ansvar og kompetencer. Selv når pandemien ikke raser, står de sundhedsprofessionelle over for konstante forandringer, effektiviseringer, udvikling og nye arbejdsmetoder, der samlet set presser de ansatte og arbejdsmiljøet på arbejdsplad-

serne. Det skal arbejdsgiverne anerkende. Derfor bliver lønstigninger et væsentligt omdrejningspunkt i forhandlingerne. Vores mål er, at lønnen som minimum kan sikre købekraften, så der er råd til at købe de samme varer i morgen, som i dag.

Vi står sammen i Sundhedskartellet. Og vi er klar!

Du kan læse alle kravene og i øvrigt holde dig opdateret om OK21 på: www.sundhedskartellet.dk

Med venlig hilsen



Grete Christensen
Formand for Sundhedskartellet

Læsevejledning

På de næste sider er kort beskrevet de væsentligste af Sundhedskartellet, Forhandlingsfællesskabets og arbejdsgivernes krav. 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. Læs alle kravene fra Sundhedskartellet, Forhandlingsfællesskabet samt arbejdsgiverne på www.sundhedskartellet.dk Der er sidst i dette kravkatalog en kort beskrivelse af Forhandlingsfællesskabet og Sundhedskartellet.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Løn og ligeløn

Vores højest prioriterede krav er lønstigninger, der som minimum sikrer, at du kan købe det samme før og efter 2021.

Derudover er vi i Forhandlingsfællesskabet enige om, at vi igen i år vil rejse krav om flere penge til de lavtlønnede og til at dække lidt af lønefterslæbet hos de kvindedominerede grupper. Begge krav vil komme grupper i Sundhedskartellet til gode.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Løn

Kommunernes Landsforening (KL) og Danske Regioners hovedkrav er, at "aftalerne skal fornys inden for en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme", og "det samlede aftaleresultat skal være robust i forhold til at kunne håndtere en mere afdæmpet privat lønudvikling i perioden".

Både Danske Regioner og KL prioriterer derudover, at hvis der er tilstrækkeligt med lønmidler, så skal de bruges til faggrupper, hvor der er særlige rekrutteringsudfordringer, eller hvor de mener, der er behov for at "understøtte udviklingen og opgavevaretagelsen i sundhedsvæsenet".

Sundhedskartellets kommentar:

De sundhedsprofessionelle skal have en løn, som sikrer deres købekraft, og som anerkender deres uddannelsesniveau, ansvar og kompetencer. Samtidig er der et rekrutteringsproblem, som vi forventer, vil lægge et pres på arbejdsgiverne.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Lokal løndannelse

Vi har fremsat krav om bedre rammer for lønforhandling ved nyansættelser mv. Det drejer sig fx om mere tid til lønforhandling. Det er et problem, at ansatte bliver nødt til at sige deres tidlige job op, inden lønnen er forhandlet på plads. For det er typisk i forbindelse med jobskifte, at der er størst chance for at stige i løn.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Lokal løndannelse

KL har fremsat krav om, at de centralt fastsatte regler, som fastlægger procedurer for de lokale forhandlinger, forenkles, at retten til en årlig lønforhandling falder bort, at lederne og ansatte i atypiske stillinger selv får forhandlingsretten, og at centralt fastsatte tillæg reduceres.

Danske Regioner har ikke fremsat krav på området.

Sundhedskartellets kommentar:

Arbejdsgiverne vil næsten altid nærmest det modsatte af Sundhedskartellet og tager sig dyrt betalt for at aftale forbedringer. KL ønsker fx færre bindinger og større råderum for ledelsesmæssige beslutninger på den enkelte arbejdsplads. Sundhedskartellet mener omvendt, at OK21 skal bruges til at sætte mere skub i lokale lønforhandlinger, og det skal ske i et samarbejde mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten og den forhandlingsberettigede organisation.

Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Arbejdstid og arbejdsmiljø

I Sundhedskartellet er vores mål, at fremtidens sundhedsvæsen leverer den bedst mulige indsats over for patienter samtidigt med, at de ansattes sundhed, fritid og faglighed beskyttes.

Vi vil give den enkelte ansatte mere medbestemmelse ved at sørge for valgfrihed mellem udbetaling og afspadsning samt forudsigelighed i forhold til, hvornår man har fri, og hvornår man skal arbejde.

Vi fremsætter også krav om udvikling af en uddannelse for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Arbejdstid og arbejdsmiljø

Særligt KL har fokus på arbejdstidsreglerne denne gang. På det døgndækkende område, som f.eks. omfatter plejehjem, ønsker KL ændringer omkring søgehelligdage, planlægning af den daglige arbejdstid mv.

Sundhedskartellet kommentar:

KL siger, at de ønsker forenkling af reglerne. Det er vores opfattelse, at de nuværende regler, der blev aftalt ved OK15, giver tilstrækkeligt med plads til en smidig arbejdstidsplanlægning.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Seniorpolitik

Det skal være attraktivt at gå på arbejde som senior. Derfor skal vi have en forpligtende og styrket seniorindsats, der understøtter et langt og godt arbejdsliv.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Seniorpolitik

KL vil gerne fastholde seniorer længere tid på arbejdsmarkedet med de "rette virkemidler". De har derfor fremsat krav om at ændre udgangspunktet i seniorordningen, så seniorerne får seniorbonus og aktivt skal tilvælge seniordage.

Danske Regioner har også øje for seniorerne og ønsker en modernisering af aftalen om seniorpolitik, så den får mere fokus på de muligheder, som seniorer kan få.

Sundhedskartellets kommentar:

Arbejdsgiverne har denne gang ændret signaler og er sammen med os enige i, at der skal gøres noget særligt for seniorerne. Deres tidligere markante angreb på seniorordninger og seniordage er tonet væsentligt ned i OK21-kravene. Vi ser frem til forhandlingerne.

Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Fuld tid

Sammen med Forhandlingsfællesskabet har vi rejst krav om bedre muligheder for fuldtidsbeskæftigelse, herunder at tilbyde nyuddannede et job på fuld tid.

Det gør vi, fordi en stor del af de ansatte i regioner og kommuner er på deltid. Det betyder lavere livsindkomst og lavere pension. Det er dog vigtigt for os, at der bliver taget hensyn til, at der kan være ansatte, som ønsker en deltidsansættelse.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Fuld tid

Danske Regioner har fokus på, at flere af de ansatte er fuldtidsbeskæftigede og har rejst krav om, at overenskomsterne understøtter "fuldtidsbeskæftigelse og en øget tilstedeværelse".

Sundhedskartellet kommentar:

Det er Sundhedskartellet opfattelse, at etablering af et "fuldtidsarbejdsmarked" er en langsigtet målsætning. Det kan imidlertid være en god start, at alle stillinger opslås som fuldtidsstillinger.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Tjenestested og fleksibilitet

Medlemmernes fleksibilitet og mobilitet bliver presset hårdt. Vi oplever særligt udfordringer i forhold til, om medarbejderne véd, på hvilken afdeling eller afsnit de skal arbejde.

Derfor har vi sendt et krav til Danske Regioner om, at vi skal drøfte tjenestestedsbegrebet. Vi skal være enige om, hvordan man f.eks. håndterer omstruktureringer. Det skal sikre forudsigelige vilkår for den enkelte medarbejder.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Tjenestested og fleksibilitet

Danske Regioner har rejst følgende krav: "Tilstedeværelsen af rette kompetencer er afgørende for kvaliteten i patientbehandlingen. Der ønskes derfor en drøftelse af udviklingstendenser i sundhedsvæsenet med henblik på at foretage nødvendige tilpasninger i overenskomst og aftale således, at det er muligt at understøtte og håndtere digitalisering og teknologisk udvikling, ændret struktur og organisering, ændrede samarbejdsflader, ændringer i patientgruppen mv."

Sundhedskartellets kommentar:

Regionerne ønsker bl.a., at medarbejderne er fleksible og kan arbejde på tværs af specialer og afdelinger - af hensyn til patienternes forløb på sygehusene.

For Sundhedskartellets medlemmer er patienterne det naturlige omdrejningspunkt for deres daglige arbejde, men arbejdet med patienterne og borgerne skal foregå inden for klare rammer, med ordentlige vilkår.

Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Fag og kompetenceudvikling

Høj faglighed og kvalitet i opgaveløsningen er altafgørende for vores medlemmers arbejde. Vi har derfor rejst krav om, at det skal stå klart og tydeligt, at arbejdsgiverne er forpligtede til, at medarbejderne får kompetenceudvikling.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Udviklingstendenser i sundhedsvæsenet

KL nævner krav til øget kvalitet, fleksibilitet og omstilling samt nye kompetencer og ser Den Kommunale Kompetencefond som et vigtigt redskab.

Sundhedskartellet kommentar:

Sundhedskartellet mener, det er afgørende, at sundhedsgruppernes faglighed løbende styrkes, men det er arbejdsgivernes pligt at sørge for, at der er penge til det, og at sørge for, at det rent faktisk sker. Derfor finder vi ikke, at Den Kommunale Kompetencefond er et relevant redskab.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

TR og MED-systemet

Det er en grundlæggende forudsætning i den danske model, at vi har tillidsrepræsentanter og et velfungerende lokalt medindflydelsessystem. Vi har derfor i fællesskab med de øvrige faglige organisationer bl.a. fremsat krav om, at tillidsrepræsentanten får mest mulig information om, hvad der foregår på arbejdspladsen, er bedre beskyttet mod opsigelse og har adgang til løbende kompetenceudvikling.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

TR og MED-systemet

Arbejdsgiverne har ikke rejst krav om væsentlige ændringer på området.

Sundhedskartellets kommentar:

Vi noterer os, at arbejdsgiverne ikke har genfremsat deres tidligere krav om bl.a. færre beskyttede tillidsrepræsentanter.

Frit valg

Forhandlingsfællesskabet er nået til enighed om at fremsætte krav om Fritvalgskonto. Det betyder, at for en del af lønnen kan den enkelte vælge om den skal udbetales, indbetales på pensionsordningen eller bruges til frihed. Fritvalgsordning kan ikke omfatte kollektive rettigheder som frihed ved barns sygdom, omsorgsdage, seniordage mv

Frit valg

Arbejdsgiverne har ikke rejst krav på området.

Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Fravær af familiemæssige årsager

Der skal være balance mellem arbejdsliv og familieliv. Men især medlemmer med børn kan have udfordringer med at få hverdagen til at hænge sammen. Sammen med de andre faglige organisationer rejser vi bl.a. krav om, at far/medmor får udvidet deres øremærkede forældreorlov, og at medlemmer får bedre rettigheder, når barnet er sygt eller under ambulant behandling.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Fravær af familiemæssige årsager

Danske Regioner har rejst krav om at drøfte Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, herunder rettigheder i forældreorlovsperioden, med henblik på at fremme ligestilling.

KL ønsker tilsvarende at drøfte fædres og mødres rettigheder i forbindelse med forældreorlov, således at de tager en større del af denne orlov.

Sundhedskartellet kommentar:

Vi arbejder løbende for at fremme ligestilling. Hvis der aftales en ændring, så far/medmor tager lidt mere af forældreorloven, er det et lille skridt på vejen, men der skal flere forbedringer til for at skabe reel ligestilling. Nogle forbedringer kan aftales med arbejdsgiverne, andre skal skabes via lovgivning.

Forhandlingsfællesskabet og Sundhedskartellet

Forhandlingsfællesskabet består af 51 organisationer, der tilsammen har mere end 573.000 medlemmer på det kommunale og regionale område. Forhandlingsfællesskabet forhandler de krav, som gælder for ansatte i kommuner og regioner – det kalder vi de generelle krav. Det er f.eks. hér, der forhandles generelle lønstigninger, reguleringsordning, barsels- og senioraftaler mv.

Under forhandlingerne nedsættes der to forhandlingsdelegationer i Forhandlingsfællesskabet – én på det regionale og én på det kommunale område. Sundhedskartellets formand Grete Christensen er forhandlingsleder på det regionale

område. Forhandlingsfællesskabets formand Mona Striib er forhandlingsleder på det kommunale område.

Sundhedskartellet består af 8 sundhedsfaglige organisationer, der repræsenterer ca. 90.000 medlemmer på det danske arbejdsmarked. I Sundhedskartellet forhandles de krav, som er specifikke for Sundhedskartellets organisationer. Dem kalder vi de specielle krav. Det er f.eks. hér, der forhandles om løn til særlige grupper, pension, arbejdstid, kompetenceudvikling mv. Bliv klogere på, hvordan forhandlingerne foregår ved at se en lille animationsfilm hér.

