

Arbejdsliv

For at du kan have et godt arbejdsliv er der navnlig to forudsætninger, som er vigtige:

- Et godt arbejdsmiljø, hvor krav og ressourcer hænger sammen og
- En fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Begge dele er væsentlige forudsætninger for, at du er i stand til at yde faglighed og kvalitet i dit arbejde, få dit arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen og trives med et langt arbejdsliv. Bl.a. har forskning vist, at indflydelse på arbejdstid og indflydelse på arbejdsopgaverne generelt har en positiv effekt på arbejdsmiljøet, helbredet og tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Arbejdsmiljø

Dit arbejdsmiljø er primært reguleret af lovgivning, men med et øget arbejdspress og øgede krav til dig, er der altid fokus på arbejdsmiljøområdet også ved overenskomstforhandlingerne.

I Sundhedskartellet ser vi et behov for fremadrettet at styrke indsatsen for et bedre arbejdsmiljø fx gennem personalepolitiske projekter og samtidig påvirke det politiske system, så forbedringerne især sker gennem lovgivning, offentlig regulering og Arbejdstilsynets indsats.

Ved OK15 aftalte vi et periodeprojekt om det psykiske arbejdsmiljø og inden OK18 skal der ligge en midtvejsevaluering. På baggrund af denne kan vi bl.a. se på, om vi ved OK18 skal fortsætte med at prioritere midler til projekter med fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Ønsker til arbejdstidens længde og placering er meget individuelle, og afhænger som regel af, hvor i livet du

befinder dig. Det kan være du lige er blevet forælder, bedsteforælder, ramt af sygdom i den nærmeste familie, eller måske er du ved at tage en efteruddannelse. Der er derfor flere områder, hvor man kan overveje at aftale nye eller flere individuelle rettigheder:

- En timebank, hvor du op- og nedsparer timer fra fx afspadsring eller mer-/overarbejde
- En fritvalgs-/selvvalgskonto med beløb, som du kan bruge til flere forskellige formål, fx omsorgsdage, seniordage, uddannelse eller pension
- En ret til fuldtids- eller deltidsansættelse
- En ret til afspadsring af over- og merarbejde og ulempeydelse
- Rettigheder i forbindelse med særlige vilkår, som fx senior, barns sygedage, barsel, forskellige andre familiemæssige forhold, orlov

Eventuelle forbedrede rettigheder skal betales af den samlede ramme ved overenskomstforhandlingerne. Man kan også sige, at flere eller nye rettigheder i givet fald bliver på bekostning af lønforbedringer, fx generelle lønstigninger.

Eller også skal de forbedrede rettigheder betales af den enkelte ved fx opsparing eller valg indenfor en afsat pulje/konto og i så fald på bekostning af den enkeltes generelle lønstigninger.

Spørgsmål

- Er der brug for en større grad af individuelle rettigheder i overenskomsterne, og på hvilke områder?
- Skal fællesskabet bære eventuelle omkostninger for disse muligheder?
- Hvilke individuelle rettigheder, kan den enkelte selv bære fx ved opsparing eller valg indenfor en pulje/konto?



Sundhedskartellet

Arbejdstid

Ved de seneste OK-forhandlinger har arbejdsgiver ønsket at fjerne flere af de værn der beskytter fritiden. Omvendt har vi i Sundhedskartellet ønsket at beholde dem – og gerne udbygge dem.

Forskelligt syn på arbejdstidsreglerne

Arbejdsgiver har i stigende grad fokus på øget produktivitet og fleksibilitet mens vi i Sundhedskartellet har haft et større fokus på arbejdsglæde, kvalitet i opgaveløsningen og en fornuftig løn.

Bla. har arbejdsgiver ved de seneste overenskomstforhandlinger stillet krav om at få fjernet varslingsgodtgørelser for over- og merarbejde, omlagt tjeneste mm. Det er små tillæg, som ikke fylder meget på din lønseddel, men det er tillæg, som giver et signal om, at der skal passes på din fritid.

Generelt oplever mange at arbejdstidsreglerne er under pres på både det kommunale, regionale og statslige område.

Arbejdstidsregler og god arbejdstilrettelæggelse

Vi bliver ofte mødt med en påstand om at vores arbejdstidsregler gør det besværligt for arbejdsgiver at udnytte personaleressourcerne bedst muligt. Det kan vi ikke genkende i Sundhedskartellet. Området er da også blevet undersøgt mange gange, senest i forbindelse med Arbejdstidsprojektet på Regionernes område i OK-15 perioden. I undersøgelsen kunne det konstateres, at arbejdstidsreglerne ikke hæmmer en god arbejdstilrettelæggelse på hospitalerne og man konstaterede samtidigt, at når I har indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen, håndteres ændringer i tjenesteplanerne med kort varsel nemmere og mere gnidningsfrit.

Arbejdstidsregler i fremtidens sundhedsvæsen

Supersygehuse, kortere indlæggelsestid og mere fokus på forebyggelse stiller nye krav til jer ude på sygehuse og i kommunerne. Den almindelig arbejdstid fra 7 – 15 er allerede nu mange steder udvidet til 7 – 20, og det er formentlig en udvikling der vil fortsætte. I Sundhedskartellet mener vi, at de nuværende arbejdstidsregler sagtens kan rumme de ændringer, der vil ske i arbejdstilrettelæggelsen på grund af udviklingen.

Tillæggene i arbejdstidsreglerne

Set på landsplan og i gennemsnit for Sundhedskartellets grupper sker der kun en begrænset udbetaling af overarbejde (under 1% af den samlede løn). Aften og natarbejde giver et %-tillæg til timelønnen og bliver typisk udbetalt. Det er klart den største andel af genebetalingerne, der ligger hér og den udgør op til 10% af den samlede løn for de forskellige grupper i Sundhedskartellet. Der ydes tillæg for indkald på fridøgn med mindre end 14 dages varsel og pga. tillægget størrelse (ca. 500 kr. pr gang) er det også en markant genebetaling. Mindre markant er de små tillæg for manglende varsel for overarbejde, merarbejde og omlagt tjeneste.

Spørgsmål

- Er der behov for enklere arbejdstidsregler? Hvis ja, hvilke områder vil I særligt pege på? Kan en mulighed være at lade nogle arbejdstidsregler gælde for dem der går i skiftende vagter og andre for dem, der kun arbejder i dagtjeneste i hverdagene?
- Hvis der skal ske forbedringer af ulempebetalingerne (aften, nat, weekend, varslingsgodtgørelser) hvad vil I så prioritere øverst?
- Hvis arbejdsgiverne igen stiller forslag om at fjerne nogle af varslingsgodtgørelserne, er der så nogen I synes vi godt kan undvære? Eller skal de forbedres?



Fag og kompetenceudvikling

Din fortsatte udvikling af faglige kompetencer står højt på dagsordenen. Både på din arbejdsgivers og på din egen.

Men mange oplever, at ønsket om fortsat udvikling af de faglige kompetencer er svært at imødekomme med de få penge, som der er afsat på den enkelte arbejdsplads. Eller det er umuligt at finde tiden til både den faglige opdatering og efterfølgende at få forankret den nye viden i hverdagen.

Det har du krav på i dag

Du har krav på en årlig *medarbejderudviklingssamtale* (MUS) med din arbejdsgiver. Denne samtale skal bl.a. bruges til at drøfte dine udviklingsbehov og -ønsker, konkrete aktiviteter samt hvordan der følges op.

Du har også krav på, at der bliver udarbejdet en *udviklingsplan* for dig, hvor der fastsættes konkrete udviklingsmål for dig. Denne plan skal der mindst hvert andet år følges op på af din leder og dig. En udviklingsplan kan være et helt konkret redskab til at sikre, at der kommer en retning i din faglige udvikling og at der kommer konkrete resultater.

Du har derimod ikke et egentligt krav på at deltage i bestemte aktiviteter eller kurser, som forbedrer din faglighed. Rammerne for hvor mange penge der kan bruges og hvor meget tid der kan afsættes til din faglige udvikling afhænger altså af de aftaler, som du kan indgå med din leder. Og som din tillidsrepræsentant i dialog med ledelsen kan skabe rammerne for.

Både penge og tid er arbejdsgivernes ansvar

I udgangspunktet er der Sundhedskartellet's holdning, at det er arbejdsgivernes ansvar at sikre at de ansatte har de nødvendige kompetencer. Derfor er det også arbejdsgiverne, der skal betale for de ansattes efter- og videreuddannelse.

En række organisationer (bl.a. FOA og BUPL) valgte i 2013 at oprette kompetencefonde på det kommunale og regionale område målrettet særlige uddannelsesindsatser for egne faggrupper. Disse organisations medlemmer har dermed selv været med til at finansiere øget kompetenceudvikling for den enkelte. Sundhedskartellet valgte ikke at lægge penge i en kompetencefond, fordi sikring af de ansattes realløn og købekraft havde højere prioritet.

Et stærkere fokus på vores faglighed

Din faglighed og dine kompetencer forventes at blive et centralt fokusområde for forhandlingerne ved OK18. Arbejdsgiverne vil gerne etablere en kompetencefond for Sundhedskartellet's grupper og lægge nogle af de kommende lønstigninger i denne kasse.

Selvom arbejdsgiverne vil presse på for at aftale en kompetencefond, udelukker det ikke, at Sundhedskartellet vil fastholde, at der er andre veje til at forbedre adgangen til kompetenceudvikling for de ansatte i social og sundhedsvæsenet. Blandt andet kan man styrke de rettigheder, som knytter sig til de individuelle udviklingsplaner.

Spørgsmål

- Hvornår har du senest lært noget nyt? Hvornår har du senest være på kursus eller efteruddannelse? Har du de rette kompetencer til at udføre dine opgaver?
- Hvis ansvar er det, at du udvikler dig og lærer nyt?
- Skal vi fortsætte som hidtil?
- Kan en kompetencefond være vejen frem og hvad skal en kompetencefond i givet fald finansiere – dine eller din arbejdsgivers ønsker til kompetenceudvikling – eller begge? Hvad med en individuel opsparingskonto? Hvordan sikres det, at der bliver tid og plads til at lære nyt?



Sundhedskartellet

Løn

Når der ved overenskomstforhandlingerne bliver afsat midler til generelle lønstigninger til dig og dine kollegaer, betyder det, at løntrin og kronetillæg reguleres med en aftalt procentuel stigning.

Vi mener i Sundhedskartellet, at de generelle lønstigninger som minimum skal sikre din realløn. De generelle lønstigninger kan være forskellige i staten, kommunerne og regionerne. Dette hænger sammen med at der er en række faktorer som spiller ind, når det fastlægges hvor store stigninger der er plads til, og på hvilket tidspunkt.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen har eksisteret siden midten af 1980'erne, og hensigten har været at sikre parallelitet i lønudviklingen mellem det private arbejdsmarked og de offentlige forhandlingsområder, henholdsvis kommuner, regioner og staten.

Reguleringsordningen fungerer på den måde, at hvis lønudviklingen har været større på det private arbejdsmarked end på det offentlige arbejdsmarked, får de offentligt ansatte en lønstigning, som svarer til 80 % af forskellen. Hvis lønudviklingen omvendt har været lavere på det private arbejdsmarked end i det offent-

lige, trækker man 100 % af forskellen fra de generelle lønstigninger. 80/100-skævheden er det såkaldte privatlønsværn. Lønstigninger på grund af reguleringsordningen har typisk været udmøntet som generelle lønstigninger.

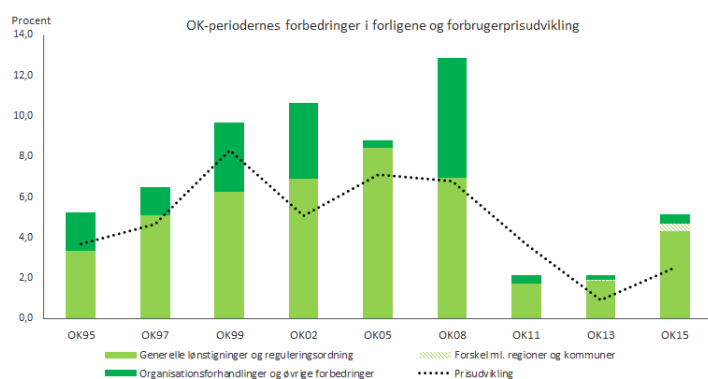
Puljemidler

Ud over de generelle lønstigninger, har der været tradition for at afsætte midler til forhandlinger af emner, som ikke går på tværs af alle grupper. Puljemidlerne eller midlerne til de forskellige grupper har varieret meget i størrelse ved de respektive overenskomstfornyelser. Puljemidlernes størrelse har blandt andet været påvirket af hvor mange midler der var til rådighed, når de generelle lønstigninger skulle sikre reallønnen. Puljemidlerne har typisk været anvendt til forbedringer som ikke er ens for alle. Det kan være forbedringer af arbejdstidsaftalen, forhøjelse af pension til afgrænsede grupper eller lønforbedringer til udvalgte grupper.

Spørgsmål

- Er løn den højeste prioritet? Er løn vigtigere end forbedringer af fx pension og arbejdstid?
- Skal alle stige lige meget i løn?
- Skal den *lokale løndannelse* være et emne ved overenskomstforhandlingerne?

OK-periodernes forbedringer i forligene på det regionale område og forbrugerprisudvikling



Hvad viser figuren?

Søjlerne viser rammernes størrelse ved overenskomstforhandlingerne de sidste 20 år. Der er både to- og tre-årige overenskomster.

Den stiplede linje viser prisudviklingen i overenskomstperioden. Når søjlerne er højere end den stiplede linje, er lønnen steget mere end prisudviklingen, og der har været en reallønsudvikling.



Sundhedskartellet

Rammen

”Rammen” er betegnelsen for de udgifter, som arbejdsgiverne vil få som følge af et overenskomstforlig.

Det vil sige, det er en opgørelse af den samlede omkostning ved forliget, uanset hvornår i perioden udgifterne rent faktisk bliver udbetalt. Den dækker over lønstigninger, andre forbedringer af vores aftaler, fx barsel- eller seniorvilkår, midler til organisationsforhandlinger samt andre projekter, som bliver aftalt ved forhandlingerne mv.

Rammens størrelse

Rammens størrelse er bestemt af en række faktorer som ligger udenfor forhandlingsrummet. Størrelsen påvirkes blandt andet af hvor lang aftaleperioden er, og hvor store udgifter ”der er plads” til i kommunernes og regionernes økonomi på baggrund af økonomiaftalerne.

Forhandlingerne om rammen tager afsæt i forventningerne til den private lønudvikling og forventningerne til den såkaldte reststigning. Reststigningen er betegnelsen for den lønudvikling som ligger ud over de lønstigninger, der er aftalt i forliget, blandt andet lokale lønforbedringer, erfaringsbestemte lønstigninger og ændringer i gennemsnitslønnen på grund af ændringer i personalesammensætningen. Reststigningen kan være positiv eller negativ.

Med en reguleringsordning bliver lønudviklingen på det kommunale og det regionale område bestemt af lønudviklingen på det private område. Reguleringsordningen sikrer parallelitet i lønudviklingen mellem det private arbejdsmarked og henholdsvis kommuner, regioner og staten.

Det vil sige, hvis den samlede effekt af de centralt aftalte lønstigninger og de lokalt aftalte lønstigninger er forskellig fra den private lønudvikling, sikrer reguleringsordningen paralleliteten.

Når rammen bliver aftalt, er det forventningerne til de private lønstigninger, forventningerne til de forhold

som påvirker henholdsvis den kommunale, regionale og statslige lønudvikling, som forhandles. Derudover forhandles profilen i forliget, det vil sige hvornår forbedringerne skal komme til udbetaling.

Hvis rammen skal forhøjes yderligere, forudsætter det at der tilføres midler ”udefra”- for eksempel fra Folketinget.

Anvendelsen af rammen

Midlerne i rammen kan dels anvendes til generelle forbedringer og dels til forbedringer som alene vedrører Sundhedskartellet grupper (de specielle forhandlinger).

De generelle forbedringer er lønstigninger, eventuelle udmøntninger fra reguleringsordningen, forbedringer af de generelle aftaler mv. De generelle aftaler er de aftaler som gælder for alle grupper i henholdsvis kommuner og regioner, for eksempel ferieaftalen eller aftale om familiemæssige vilkår.

De generelle forbedringer forhandles af Forhandlingsfællesskabet, hvor Sundhedskartellet sidder med i forhandlingsdelegationerne

Forbedringerne som kun påvirker Sundhedskartellets overenskomster og arbejdstidsaftaler bliver forhandlet at Sundhedskartellets organisationer. De bliver finansieret af de midler til organisationsforhandlinger, som bliver reserveret indenfor rammen til formålet. Det er ved disse forhandlinger de enkelte organisationer aftaler de forbedringer, der er vigtige for netop deres medlemsgrupper. Udgangspunktet er, at organisationernes ”pulje” udgør den samme procent af organisationens lønsum, så hvis nogle grupper skal tilgodeses, vil det være på bekostning af forbedringer til andre grupper.

Den samlede ramme består således af udgifterne til de generelle forbedringer som forhandles af Forhandlingsfællesskabet og af de forbedringer som Sundhedskartellet organisationer forhandler til egne grupper.



Sundhedskartellet