

# DEBATOPLÆG OK18

## Kære medlem,

I starten af 2018 skal vi igen forhandle om fornyelse af de aftaler og overenskomster, som regulerer dine ansættelsesvilkår, som for eksempel din løn og arbejdstid. Sundhedskartellet's Forhandlingsudvalg er i gang med forberedelsen af OK18, men vi har brug for dit input til forhandlingerne i forhold til, hvad der er vigtigt at få ændret eller forbedret.

Vi har i Sundhedskartellet og i de enkelte medlemsorganisationer haft indledende drøftelser af udfordringer og muligheder frem mod OK18 – både internt og med medlemmer og tillidsrepræsentanter. Du kan læse mere i denne [OK18-pjece](#).

I Sundhedskartellet sætter vi fokus på tre overordnede temaer: **Løn og pension, Arbejdslivet og Faget og kompetenceudvikling**. I dette debatoplæg og i en supplerende formandsvideo folder vi temaerne ud. Vi har indskrevet nogle debatspørgsmål under hvert tema, som du kan lade dig inspirere af. Vi håber, at du vil fortælle os, om vore forslag til temaer og krav er rigtige, og om der er vigtige tilføjelser, som vi ikke allerede er opmærksomme på?

### Din mening tæller

Sundhedskartellet koordinerer de samlede krav fra de 11 medlemsorganisationer, men de enkelte krav og kommentarer sendes direkte til din medlemsorganisation. I dette debatoplæg er der fokus på det, som er fælles for alle Sundhedskartellet's faggrupper.

### Prioritering og den videre proces

Der er mange forhold, som spiller en rolle, når vi forhandler overenskomster. Et af dem er den økonomiske ramme. Inden for den ramme skal dine bidrag til krav prioriteres – først i organisationerne og efterfølgende i Sundhedskartellet og i Forhandlingsfællesskabet. Kravene udveksles med arbejdsgiverne den 12. december 2017.

Vi har lavet en kort video om forhandlingsforløbet, som viser, hvordan der forhandles på det offentlige område. Videoen kan forhåbentlig give jer et hurtigt indblik i, hvordan forhandlingsforløbet foregår. Begge videoer kan findes på [www.sundhedskartellet.dk](http://www.sundhedskartellet.dk)

Rigtig god debat, vi ser frem til at høre fra dig.

Med venlig hilsen

Formand for Sundhedskartellet  
Grete Christensen



# Mere i løn



Ved OK18 vil vi først og fremmest gå efter en forbedring af din løn. Hvis der bliver midler derudover, kan vi i de enkelte organisationer prioritere fx pensionsforbedringer, forbedringer til udvalgte grupper eller andet.

## Faktaboks - Ligeløn mellem fagene

Ligeløn er en vigtig dagsorden for os, både centralt og lokalt, men det er nødvendigt, at Christiansborg tager et politisk ansvar, hvis vi skal rette op på den uligeløn, der findes mellem fagene.

Vi kan ikke løfte denne udfordring alene ved overenskomstbordet, da det vil kræve, at de afsatte midler skævdeles og omfordeles internt mellem faggrupperne. Derfor er det vigtigt, at vi både centralt og lokalt fortsat lægger pres på politikerne og arbejdsgiverne.

Udover lønstigninger og pension går vi efter parallelitet i lønudviklingen på det offentlige og private arbejdsmarked,

så du sikres den samme lønudvikling, som dine kollegaer på det private arbejdsmarked.

Det er vores prioriteringer, men hvor vigtig er lønstigningerne for dig? Skal løn prioriteres over andre forbedringer, som fx pension, forbedringer af arbejdstidsaftalen, kompetenceudvikling mv.?

Skal alle have en lige stor lønstigning, eller er der udvalgte grupper, som skal prioriteres særligt denne gang?

## Vi anbefaler følgende:

- Størst mulige lønforbedringer
- Parallelitet i lønudviklingen mellem det offentlige og private område
- Mulige pensionsforbedringer

# Et arbejdsliv der passer til dig



Arbejdet spiller en central rolle i dit liv, og det er afgørende med et sundt og sikkert arbejdsmiljø, der understøtter, at du kan holde til og trives med et langt arbejdsliv. Arbejdspreset er højt på jeres arbejdspladser. Det sætter fagligheden og kvaliteten under pres og udfordrer balancen mellem jeres arbejds- og privatliv. Derfor har vi fortsat fokus på at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

## Faktaboks - Arbejdsmiljølovgivning

Dit arbejdsmiljø reguleres primært gennem lovgivning, og det er afgørende fortsat at finde løsninger på arbejdsmiljøproblemer inden for denne ramme gennem netop lovgivning, offentlig regulering og Arbejdstilsynets indsats.

Det vil være relevant at drøfte, om vi kan tænke arbejdstid på en enklere og mere forståelig måde end i dag. Det er dog vigtigt at pointere, at ændringer i arbejdstidsaftalen ikke alene kan sikre et bedre arbejdsmiljø.

Du har gennem arbejdslivet forskellige behov for fleksibilitet – og det gælder ikke kun børnefamilien eller seniorer. Derfor lægger vi vægt på, at vi inden for rammen af over-

enskomsten kan styrke jeres individuelle muligheder, uden at det er på bekostning af den fælles beskyttelse, som ligger i aftalerne.

Hvordan holder du balancen mellem arbejds- og privatliv? Har du brug for mere indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen? Er der behov for enklere arbejdstidsregler?

Har du brug for flere individuelle muligheder, fx i særlige perioder i dit liv? Skal vi fx lade os inspirere af det private område, hvor medarbejderne selv finansierer en fritvalgs-konto?

### Vi anbefaler følgende:

- Fortsat fokus på understøttelse af et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- Øget indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen og individuelle muligheder med udgangspunkt i den fælles kollektive beskyttelse
- Flere valgmuligheder inden for overenskomstens rammer til den enkelte, i alle faser af livet

# Løbende kompetenceudvikling



Din faglighed udfordres af det høje pres og krav om produktivitetstigninger. At styrke din faglighed og sikre bedre rammer for kompetenceudvikling er et vigtigt element i de kommende forhandlinger.

## Faktaboks - Kompetencefond

En kompetencefond kan være en samlet fond, finansieret via overenskomstmidler, hvorfra der kan søges uddannelse af medlemmerne i Sundhedskartellets organisationer.

## Faktaboks - Opsparingskonto

Opsparing af point, afhængig af din anciennitet på arbejdspladsen, der fx konverteres til dage eller betaling af og til kompetenceudvikling.

Vi vil arbejde for at forpligte arbejdsgiverne på, at du og dine kollegaer skal være fagligt rustede til arbejdspladsens krav - både i dag og i morgen. Særligt i forhold til den teknologiske og digitale udvikling er der behov for løbende efter- og videreuddannelse for, at du fortsat kan yde en høj kvalitet i dit arbejde.

Som det er i dag, aftales og betales din kompetenceudvikling med og af din arbejdsgiver - dog er der også eksempler på, at du selv betaler. Er det dén model, vi skal fortsætte?

Får du den nødvendige kompetenceudvikling i dag? Og føler du dig rustet til fremtidens arbejdsmarked og den digitale udvikling?

Skal vi overveje en kompetencefond, selvom midlerne går fra andre prioriteringer som fx løn, og hvis ja, hvordan skal den finansieres? Skal al kompetenceudvikling være omfattet eller kun særlige uddannelsesforløb? Hvad med en individuel anciennitetsbaseret opsparingskonto?

### Vi anbefaler følgende:

- Kompetenceudvikling til fremtidens digitale arbejdsmarked
- Fortsat fokus på forskning og udvikling af kerneopgaven