

Forstå konflikten på fem minutter

Her kan du hente argumenter til at forklare, hvad der er op og ned i de sammenbrudte forhandlinger.

En løsning for alle

Samtlige 750.000 offentligt ansatte nærmer sig en konflikt. Situationen er helt anderledes end ved konflikten i 2008, fordi blandt andre lærere, pædagoger, præster, soldater, socialrådgivere og renovationsarbejdere står sammen og kræver #EnLøsningForAlle. Budskabet er, at samfundet skal betale en ordentlig pris for at få løst velfærdsopgaverne.

Offentligt ansatte vil have del i opsvinget

Som offentligt ansatte vil vi have sikret og forbedret vores realløn – det vil sige vores købekraft. Regeringen skriver i sin Økonomiske Redegørelse fra december 2017, at vi er på vej ind i højkonjunktur, der kan vare i flere år. Der har ikke i de seneste 26 år været så mange mennesker i arbejde, og tallet forventes at stige. Derfor vil vi have del i opsvinget. Vi har allerede i tre omgange taget medansvar og accepteret kriseoverenskomster.

Det drejer sig også om ligeløn og lavtløn. Det betyder, at der på lønmodtagersiden er enighed om at afsætte en særlig lønpulje til fagforbund med mange kvinder og til de lavest lønnede.

Arbejdstid og fleksibilitet

En væsentlig mærkesag ved disse forhandlinger har været undervisernes arbejdstid. Grundlæggende handler det om retten til at indgå kollektive aftaler, der kan regulere balancen mellem arbejdstid, hvile og fritid. Arbejdstidsreglerne for underviserne i folkeskolen og på blandt andet social- og sundhedsskolerne, er i dag fastlagt i lov 409. Det betyder, at muligheden for, at de ansatte kan sætte deres præg på arbejdstidens tilrette-

læggelse, er helt afhængig af stemningen og viljen hos de lokale arbejdsgivere. Det er en uholdbar situation. Derfor bakkede Sundhedskartellet fra starten op om undervisernes krav og har været med til at forme den musketer-ed, der gør, at arbejdsgiverne ikke har haft held til at spille de faglige organisationer ud mod hinanden ved OK18.

Arbejdstid er ikke kun et stridsspørgsmål på undervisningsområdet. I regionerne vil arbejdsgiverne have, at Sundhedskartellets faggrupper skal gøre deres arbejdstid op over en lang periode på op til ét helt år. Det er vi uenige i, fordi lange normperioder går ud over over- og merarbejde. Samtidig mener de regionale arbejdsgivere, at medarbejdere skal være til rådighed over et langt større geografisk område såsom hele regionen, frem for det enkelte hospital. Det vil betyde, at medarbejdere kan "lånes ud" mellem hospitaler. Vi ønsker omvendt et bedre værn og forudsigelighed omkring den enkelte ansattes arbejdsliv og fritid.

Hvad med spisepausen?

På alle tre arbejdsgiverområder har vi stillet krav om, at det tydeliggøres, at akademikerne har ret til en betalt spisepause. I dag fremgår det ikke eksplicit af AC's overenskomst, men akademikerne har i årtier holdt en ½ times spisepause som en del af deres normale arbejdstid, uden at arbejdsgiverne har anfægtet det. Nu siger arbejdsgiverne, at de opfatter den betalte spisepause som en kutyme og ikke en egentlig rettighed, og det betyder, at spisepausen kan opsiges, uden at der ydes kompensation herfor. Det anerkender vi ikke. Vi mener, at akademikerne har opnået en rettighed, som det er på tide at synliggøre.

Arbejdsgiverne svigter deres ansvar

De offentlige arbejdsgivere har flere kasketter på og indtager flere roller som både lovgiver, budgetansvarlig og forhandlingsmodpart. Gennem den seneste

>>



Forstå konflikten på fem minutter

>> række af overenskomstrunder er det blevet tydeligere, at der er sket et skred, og arbejdsgiverne bringer rollen som budgetansvarlig og forhandler i spil samtidig. Det er, som om arbejdsgiverne ikke længere er optagede af at skabe gode og attraktive arbejdspladser, hvor faglighed og kvalitet står i centrum. I stedet lader det til, at arbejdsgiverne mener, at de kan skjule og camouflere vedfærdsbesparelse ved at udhule og forringe de ansatte vilkår.

Sviger vi patienter og borgere ved at gå i strejke?

Det gør vi ikke, fordi vi stiller et nødberedskab, så akutte patienter i livstruede situationer kan få behandling. Strejken er vores mulighed for at påvirke modpartens forhandlere. Vi ønsker ikke kun et arbejde – men også et arbejde på ordentlige vilkår. Forskning viser, at det giver kvalitet.

