

Diskussionsoplæg

# OK 2013

Regionerne

# Mine krav – dine krav

# Vi har brug for DIN mening og DINE holdninger

Vi nærmer os forhandlingerne om fornyelse af overenskomsterne i regionerne. Fornyelsen skal træde i kraft 1. april 2013.

FOAs vigtigste opgave er at forhandle de aftaler, som skal sikre dig de bedste mulige løn- og ansættelsesvilkår. De aftaler forhandler vi ved overenskomstfornyelsen med Danske Regioner, formelt kaldet RLTN (Regionernes Lønnings- og Takstnævn) – når de forhandler overenskomst. Forhandlingerne indledes ved udgangen af 2012.

Derfor har vi brug for at vide, hvad du og dine kolleger prioriterer som de vigtigste emner, vi skal tage fat på.

FOAs krav til forhandlingerne med arbejdsgiverne skal afspejle medlemmernes ønsker og holdninger, og derfor vil vi gerne havde dine og dine kollegers bud på krav, som kan sikre rimelige vilkår for jer i hverdagen på arbejdspladsen.

FOA er nemlig ikke bare en serviceorganisation, hvor du kan søge hjælp, hvis du får behov for det. FOA er også en demokratisk organisation, hvor du som medlem har indflydelse på, hvad FOA skal mene og gøre.

Forhandlingerne bliver lidt anderledes denne gang.

Regeringen inviterer arbejdsgivere og lønmodtagere til såkaldte trepartsforhandlinger. De forhandlinger kan påvirke de efterfølgende forhandlinger om fornyelsen af overenskomsterne. Det kan godt skabe lidt forvirring om, hvad der forhandles hvor og hvornår.

Min anbefaling er, at du og kollegerne ser bort fra det, og diskuterer de ændringer, som I gerne vil have gennemført, så skal forbundet nok bagefter sortere kravene i dét, der skal med i trepartsforhandlingerne og dét, der skal med i overenskomstforhandlingerne.

I denne pjece prøver jeg at give nogle bud på temaer og holdninger, som I måske kan bruge i jeres diskussioner på arbejdspladsen. Det er ikke sikkert, at jeg rammer præcist det, som du og kollegerne synes er det vigtigste. Det er helt fint, hvis I i stedet vil pege på andre krav.

Det vigtigste er, at I får diskuteret hvilke krav, der skal rejses overfor jeres arbejdsgivere. Og at I får sendt kravene til jeres FOA-afdeling. Så skal vi nok bringe kravene videre. ■

*Dennis Misker*



# Mest til de lavtlønnede – løn og købekraft i en krisetid

FOA vil i de kommende forhandlinger have særligt fokus på de lavtlønnede.

De med små indtægter, som lige kan dække det daglige forbrug, har langt større behov for mere i løn, end de højtlønnede. For de højtlønnede betyder et mindre reallønsfald ikke et afgørende tab af velfærd.

Jeg vil væk fra, at al lønudvikling skal være procentvis. Det gavner de højtlønnede på bekostning af fx FOAs medlemmer og andre relativt lavtlønnede. Hvorfor skal den højtlønnede have 200 eller 400 kr. mere, mens den lavtlønnede kun får 100 kr. mere?

Kampen for mandeløn til kvindefag må ikke gå i stå. Der er næppe midler til et afgørende ryk hen imod ligeløn ved OK-13. Men også små skridt tæller.

Sikring af mænds særlige rettigheder til barsel er et andet muligt skridt for at styrke ligestilling på arbejdsmarkedet. Det kan være et lille skridt frem mod lige lønvilkår mellem kvindefag og mandefag – på lang sigt.

Den såkaldte reguleringsordning er med til at sikre, at offentligt ansatte får en lønstigning, når lønnen stiger på det private arbejdsmarked. Det er meget

svært at forudsige lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Det har vist sig tydeligt i den nuværende overenskomstperiode, hvor reguleringen er blevet mindre, end der var udsigt til, da FOA indgik forlig om OK-11.

Reguleringsordningen kan blive et centralt emne ved OK-13. FOA har ved flere overenskomstforhandlinger krævet ordningen afskaffet, så vi selv aftalte alle lønstigninger i overenskomstperioden. Så medlemmerne præcist kunne vide, hvilke lønstigninger de tog stilling til ved urafstemningen.

Det er dog et synspunkt FOA har stået ret alene med, og derfor er det aldrig blevet rejst som et fælles krav fra forhandlingsfællesskabet KTO, som forhandler og aftaler generelle vilkår for ansatte i kommuner.

Det nye i forbindelse med OK-13-forhandlingerne er, at arbejdsgiverne overvejer at kræve reguleringsordningen afskaffet. Og det er ikke et ædelt formål, de har. De vil have endnu større lønforskel mellem den private og den offentlige sektor til den private sektors fordel.

I den aktuelle situation er det derfor en diskussion

værd, om FOA skal kræve reguleringsordningen bevaret, evt. med ændringer – eller vi tror på, at vi er stærke nok til at sikre en parallel lønudvikling uden en reguleringsordning.

Et andet centralt emne kan blive den lokale løndannelse og ikke mindst, om der ved overenskomstforhandlingerne skal afsættes nye midler til brug for de lokale forhandlinger.

I det spørgsmål står de faglige organisationer splittet, mens arbejdsgiverne entydigt ikke ønsker nye midler afsat til formålet.

Også blandt FOAs medlemmer har der været delte holdninger. Mange vil hellere have pengene brugt til generelle lønstigninger, selv om vi må konstatere, at det har været svært for FOAs medlemmer, at få et rimeligt resultat i de lokale lønforhandlinger uden nye midler. ■

### Jeg synes,

- at vi skal arbejde for lige store lønstigninger i kroner og øre til alle ved OK-13.
- at vi skal fortsætte strategien med at sikre mandeløn til kvindefag.
- at vi skal satse på bedre barselsregler – for mænd – ved OK-13.
- at vi skal diskutere åbent, om vi har brug for en reguleringsordning.
- at vi skal diskutere lokal løn og afsættelse af nye midler hertil.

### Hvad vil du?

# Ret til kompetenceudvikling og uddannelse – øget faglighed, arbejdsglæde og tryghed

Det skaber arbejdsglæde, når man udvikler sin faglighed. Nye kompetencer er samtidigt med til at højne kvaliteten af det arbejde, FOA-medlemmer udfører til gavn for borgerne.

Med stigende ledighed i øjeblikket og forventning om kommende mangel på arbejdskraft, er tidspunktet helt ideelt til en storstilet uddannelses- og efteruddannelsesindsats.

Omstillinger, overflytninger af opgaver mellem regioner og kommuner indbyrdes og strukturomlæggninger har – siden kommunalreformen i 2007 – medført usikkerhed og utryghed hos de ansatte. Fyringer af regionalt ansatte har også fyldt meget i de ansattes hverdag.

Regioner kan med en længere planlægningshorisont end næste budgetår skabe langsigtet tryghed for de ansatte.

## Her kræves der

- bedre vilkår ved omstilling til nye opgaver, blandt andet relevante tilbud om uddannelse og efteruddannelse.
- oprettelse af uddannelsesstillinger.

- styrkelse af nyuddannedes muligheder for relevant job.
- uddannelses tilbud ved opsigelse.

FOAs mange forskellige overenskomster giver mulighed for – og ret til – kompetenceudvikling i meget varierende omfang. Ret og mulighed trænger nok til at blive skærpet og gerne nu ved OK-13.

Der er positive erfaringer fra det private arbejdsmarked med at opbygge kompetencefonde med rettigheder for det enkelte medlem. Der er også midler i fondene til at gennemføre konkret uddannelse. ■

## Jeg synes,

- at tiden er inde til at aftale en stor uddannelsesreform.
- at vi ved OK-13 skal søge at forpligte regionerne til at blive fremadskuende og ansvarlige arbejdsgivere, der sørger for uddannelse og tryghed til deres ansatte.

## Hvad vil du?

# Sundhed på arbejdet – lighed i sundheden?

Bedre sundhed og større lighed i sundhed er et overordnet mål for FOA. Det gælder bredt i samfundet, og det gælder i forhold til at sikre FOAs medlemsgrupper de sundest mulige arbejds- og levevilkår.

Ufaglærte og kortuddannede er mere syge og dør tidligere end andre grupper i det danske samfund. Forskellene mellem deres sundhed og de bedre stillede sundhed er vokset de seneste år. Uligheden i sundhed er øget. Spørgsmålet er, om vi, via overenskomsterne, kan gøre noget, der er med til at ændre denne udvikling. Måske kunne aftalebaserede sundhedsordninger være et bud?

Set med mine øjne skal man skelne mellem generelle forebyggende sundhedsordninger og arbejdsgiverfinansierede sundhedsforsikringer, der giver mulighed for at springe over i køen til behandling på private hospitaler og andre behandlingsinstitutioner.

Sundhedsforsikringer er typisk forbeholdt højtlønnede privatansatte. Ikke kun er deres arbejdsvilkår og sundhedstilstand i forvejen generelt bedre end fx FOA-medlemmernes. Sundhedsforsikringer er med til at øge denne ulighed og styrke det økonomiske grundlag for private hospitaler.

Sundhedsordninger kan derimod give den enkelte medarbejder adgang til forebyggende sundhedsindsats ved at sikre adgang til fysioterapi, kiropraktik, diætist mv., alt efter behov.

Det kan diskuteres, om det er rigtigt at etablere særlige muligheder for de ansatte på de enkelte arbejdspladser – eller – om det offentlige sundhedssystem

burde gøres til at yde den nødvendige forebyggende sundhedsindsats til alle borgere.

Indebærer de forebyggende sundhedsordninger på arbejdspladser lignende negative konsekvenser for vores lige adgang til det offentlige sundhedsvæsen – som sundhedsforsikringsordninger med adgang til privathospitaler mv.? Det er der også i FOA delte meninger om.

De fleste regioner har allerede en eller anden form for sundhedstilbud til medarbejderne, men dels har

tilbuddene meget forskelligt omfang, dels er det op til den enkelte region, at afgøre om tilbuddene fastholdes i disse år.

Så diskussionen om sundhedsordninger handler både om, vi vil have sundhedsordninger, og om vi skal forsøge at få indflydelse på rammerne for sundhedsordningerne – i stedet for at overlade det til arbejdsgiverne. ■

### Jeg synes,

- at FOA skal arbejde for sundhedsordninger til FOAs medlemsgrupper.
- at vi skal søge indflydelse på rammerne for forebyggende sundhedsordninger ved OK-13.
- at vi fortsat skarpt skal afvise sundhedsforsikringer, til dækning af udgifter til behandling på privathospitaler.

### Hvad vil du?



## Indflydelse på arbejdet – sundhed i livet

Langt de fleste af FOA-medlemmernes arbejdsområder trænger til markante forbedringer af arbejdsmiljøet.

Der er problemer både med det fysisk nedslidende arbejde – og med et psykisk belastende arbejdsmiljø.

Begge dele fører til højere sygefravær og nedslidning til skade for medlemmerne og til skade for de borgere, som vi betjener med velfærdsydelser.

Som velfærdens fortrøp er FOA-medlemmer nødt til at dække mange arbejdsopgaver døgnet rundt og alle dage. Men jo mere indflydelse vi selv har på tilrettelæggelsen af arbejde og arbejdstid, jo mere tilfredsstillende bliver det at arbejde. Det er i sig selv sundt.

Unødig kontrol af arbejdet skal fjernes. Det samme gælder bureaukratiske og overflødige dokumentationskrav. Vi skal bruge vores arbejdstid til gavn for borgerne. Det er jo derfor, vi er der.

Der er imidlertid nok ret snævre grænser for, hvor meget vores modpart Danske Regioner, har mulighed for at aftale med os gennem overenskomsterne, når det handler om at lægge begrænsninger i regioners (ledelses-)ret – til at kontrollere og kræve doku-

mentation. Men måske kan trepartsforhandlinger føre til en kursændring – som under alle omstændigheder skal følges op med lokal medarbejderindflydelse på arbejdspladserne.

Vores arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter skal have større lokal indflydelse på at fastlægge rammerne for arbejdet. Det skal sikre, at arbejdstilrettelæggelsen konkret kan ske med maksimalt hensyn til jeres sundhed. Der er også behov for at stramme op på beskyttelsen af arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, så de ikke kan afskediges forud for andre medarbejdere. ■

### Jeg synes,

- at vi skal finde veje til at styrke tillid til ansvarlighed og faglighed, og begrænse dokumentation og kontrol.
- at vi skal få arbejdsgiverne til at give mere indflydelse til arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, når det gælder arbejdstilrettelæggelse og sundhed for de ansatte.
- at vi skal skærpe beskyttelsen af vores tillidsvalgte mod afskedigelse.

### Hvad vil du?

# Seniorordninger – hvor længe kan vi holde ud?

Fremtidsudsigten er højere pensionsalder og forringet efterlønsordning. Begge dele betyder, at FOA skal se på, hvordan vi kan gøre det mere attraktivt for seniorer at blive på arbejdsmarkedet.

Forhandlingsfællesskabet KTO – som forhandler generelle vilkår for alle kommunalt og regionalt ansatte – har indgået en generel rammeaftale om seniorpolitik i kommuner og regioner. Den åbner for lokale aftaler, der kan tilgodese seniorer og deres mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Oveni har de regionalt ansatte ret til løntillæg – kaldet seniorbonus – svarende til løn for mellem 2-4 dages arbejde, når de har passeret forskellige aldersgrænser, tidligst fra 59 år.

Der er nok ikke plads til at prioritere penge til at udbygge disse ordninger. Hovedmålet ved OK-13 er at søge at sikre reallønnen bedst muligt for flest muligt.

I overenskomstforliget fra 2012 på det private område er der aftalt en særlig seniorordning for alle, hvor den enkelte får ret til at veksle sin pensionsindbetaling til seniorfridage. Retten gælder fra det tidspunkt, hvor der er 5 år til pensionsalderen.

Denne ordning koster ikke noget ekstra for arbejdsgiverne. Det er sådan set den ansattes egen pension, der finansierer fridagene.

Det centrale i ordningen er, at den enkelte senioransatte selv bestemmer, om hun/han vil benytte sig af denne mulighed.

De ekstra fridage skal gøre det muligt for seniorer at holde længere på arbejdsmarkedet. ■

## Jeg synes,

- at vi skal søge at indføre modellen fra de private overenskomster med seniorers valgfri køb af fridage for pensionsindbetalinger.

## Hvad vil du?

# Ekstraordinære ansættelser – også med kvalitet og udvikling

Under overskriften Det Sociale Kapitel har vores KTO-fællesskab aftalt vilkår for en række forskellige særlige ansættelser i kommuner og regioner.

Fælles for den brede vifte af muligheder er, at jobbene skal fastholde allerede ansatte eller sørge for adgang til arbejdsmarkedet for personer, som har svært ved finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

De regionale arbejdspladser har også ansatte på særlige vilkår. Det virker ind i mellem som om, at arbejdsgiverne spekulerer i tilskud fra staten til at ansætte på særlige vilkår. Det indebærer risiko for, at de fortrænger ordinært ansatte.

Det kniber til gengæld med at få private arbejdsgivere til at tage socialt ansvar og ansætte personer på særlige vilkår.

Vi skal have vendt den tendens, ellers risikerer vi, at udvikle et første- og et andenrangsarbejdsmarked. Trepartsforhandlinger vil være et oplagt middel til det.

FOA vil gerne være med til at fastholde og indsluse lidt svagere personer på arbejdsmarkedet. Men det kræver, at der er perspektiv i ansættelsen for den enkelte.

Kvaliteten og udviklingen skal bestå i, at den ansatte på særlige vilkår – efter evne – uddanner, udvikler og kvalificerer sig til et ordinært job. Det skal være hovedmålet. ■

## Jeg synes,

- at vi skal aftale vilkår i ekstraordinære ansættelser tættest muligt på vilkårene for ordinært ansatte.
- at vi skal aftale bedre regler til at modvirke arbejdsgiveres spekulation og misbrug af ansatte på særlige vilkår.

## Hvad vil du?

## OK 2013

### Mine krav – dine krav?

---

Mest til de lavtlønnede – løn og købekraft i en krisetid.  
Ret til kompetenceudvikling og uddannelse – øget faglighed,  
arbejdsglæde og tryghed.  
Sundhed på arbejdet – lighed i sundheden?  
Seniorordninger – hvor længe kan vi holde ud?  
Ekstraordinære ansættelser – også med kvalitet og udvikling.

Hvad vil du?



Staunings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**Politisk ansvarlig:** Dennis Kristensen

**Redaktion:** Jakob Bang, Ulrik Andreasen og Peter Lindholm

**Grafik:** GraFOA Joe Anderson

**Tryk:** FOAs trykkeri & Pjec1heden, maj 2012