

Bæredygtigt arbejdsliv

Danske Bioanalytikere har som en rød tråd – også ved OK18 – at medlemmerne skal kunne holde til de mange ændringer i den offentlige sektor og på sygehusene. Kort sagt holde til arbejdet hele livet. Som optakt til OK18, kan du her læse mere om et par temaer, som vi hører fylder hos medlemmerne.

Sammenlægning af sygehuse. Supersygehuse. Politikerne ønsker, at bliver flere og flere bliver behandlet. Besparelser. Og konstante forandringer. Samtidig kommer der hele tiden nye behandlingsmetoder. Opgaver flytter fra fx læger til bioanalytikere, og politikerne stiller krav om, at borgerne inddrages i behandlingen, og forløbene skal være sammenhængende.

Arven efter 2008

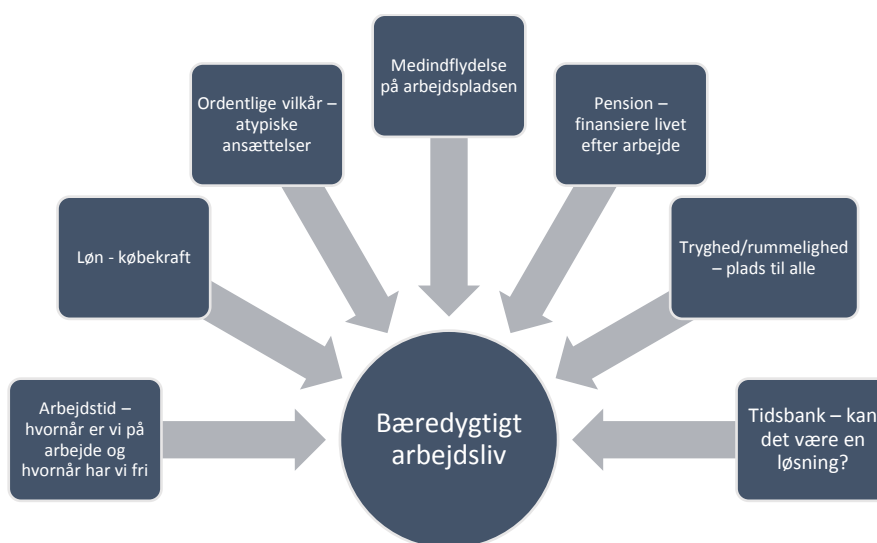
Den offentlige sektor har været under pres gennem flere år både i kølvandet på finanskrisen i 2008, men også efter et stort ønske fra politikerne om at effektivisere, spare og omstrukturere.

I Danske Bioanalytikere hører vi ofte fra jer, at I løber stærkere og stærkere. Vi får mange spørgsmål, som begynder med "kan det virkelig passe, at...". Vi har desværre også set et par påbud fra Arbejdstilsynet, fordi arbejdsmiljøet ikke er i orden.

Det stiller store krav til, at arbejdspladserne sikrer, at I kan levere, men også holde til det. Og derfor er det overordnede tema "Bæredygtigt arbejdsliv", når dbio forhandler ny overenskomst i 2018.

Hvad hører vi fra medlemmerne?

Vi har samlet en række af de temaer, som fylder for jer og suppleret med fakta og baggrund. Temaerne kan I bruge til at sætte debat i gang på arbejdspladsen, inden I samler krav ind til OK18. Temaerne er:



- **Arbejdstid** – Ved de sidste OK-forhandlinger har Danske Regioner ønsket at fjerne de værn i arbejdstidsreglerne, der beskytter fritiden. Omvendt har medlemmerne ønsket at beholde dem – og måske udbygge. Men vores og arbejdsgivernes billede af problemerne er meget forskellige. Hvor er der særligt pres på arbejdstidsreglerne? Og hvad koster det at ændre dem? Der er også pres på reglerne om tjenestested, HR i regionerne ønsker bedre mulighed for hurtigt at flytte rundt på de ansatte og prøver at presse ændringerne igennem uden hensyn til dbio's overenskomst.
- **Løn** - Selvom lønnen ikke steg så meget ved OK13 og OK15, er priserne steget mindre, så købekraften er forøget. Men hvordan ser det ud til i OK18? Skal særlige grupper prioriteres med pulje af den samlede ramme?
- **Ordentlige vilkår – atypiske ansættelser** - Flere atypiske ansættelser giver frygt for et sekunda arbejdsmarked eller B-hold, som ikke har de samme rettigheder som fastansatte. Flere organisationer – herunder dbio – er bekymrede, og det kan blive et tema ved OK18.
- **Medindflydelse på arbejdspladsen** - Skal der rejses krav ved OK18 om MED-rammeaftalen eller skal den "fredes"? Hvis vi skal "pille", kunne vi så stille krav om, hvor mange medarbejdere, man kan være TR for, eller om man skal være på samme matrikel? I det hele taget halter det flere steder med at bruge rammeaftalens gode intentioner. Og TR's vilkår, herunder tid til TR-arbejdet, er under stærkt pres.
- **Pension** – Det er dbio's mål at komme op på en pensionsprocent på 18 %. Men reglerne for folkepension ændres, og når der modregnes, risikerer vi at udhule det, som vi selv betaler til. Skal dbio's politik om at prioritere pension ved overenskomstforhandlingerne – og op mod de 18 % - fastholdes?
- **Tryghed/rummelighed** – Højt tempo kan gøre det svært at rumme en kollega, der ikke leverer 100 %. Samtidig er sikkerhedsnettet skrumpet med bl.a. kortere dagpengeperiode. En arbejdsgiver kan sige en medarbejder op med op til 6 måneders varsel og kan godt sige en medarbejder op, også mens de er syge. dbio vil gerne sætte fokus på tryghed og rummelighed ved OK18, men hvad kunne kravet være?
- **Tidsbank** – Medarbejderne skal kunne sætte deres overarbejdstimer og andet ind på en konto, som senere kan bruges til mere ferie, orlov eller nedsat tid. Eller timerne kan blot udbetales som penge. Danske Bioanalytikere har de sidste par år arbejdet på en konkret model for en tidsbank, som kan give bedre work/life balance.

Ikke på forhandlingsbordet – men det fylder alligevel

Der er også en række emner, som ikke nødvendigvis forhandles i overenskomsten på samme måde som løn- og ansættelsesvilkår, men som alligevel kan spille ind ved OK18:

Normering: Meget få overenskomster sætter rammer for normering, og det er heller ikke den vej, som Danske Bioanalytikere ser det gå. Men det er et tema, fordi normeringen mange steder er skåret så langt ind til benet, at der ikke skal meget til, før læsset vælter. Og så forsøger vi at løse symptomerne, som kan være sygdom, rummelighed på arbejdspladsen, psykisk arbejdsmiljø.

Ondt i det psykiske arbejdsmiljø: I fagbevægelsen har vi ikke haft tradition for at bringe arbejdsmiljø ind i overenskomsterne. Et stadigt stigende pres på arbejdsmiljøet har dog fået flere faglige organisationer til at arbejde for at få arbejdsmiljø skrevet ind i overenskomster og lokalaftaler. Også i Danske Bioanalytikere har vi fokus på arbejdsmiljøet. Ved OK15 blev der aftalt projekter om det psykiske arbejdsmiljø i både kommuner, regioner og staten. I forsommeren 2017 er der en midtvejsstatus, som måske kan pege på, hvordan vi kan arbejde med psykisk arbejdsmiljø ved OK18.

Kompetenceudvikling ulmer: Ved OK13 blev der på det kommunale område etableret en kompetenceudviklingsfond for FOA, 3F, SL, HK-Kommunal, DS, Teknisk Landsforbund og Forhandlingskartellet. Etableringen af en kompetencefond for Sundhedskartellets grupper blev ikke til noget ved OK13 eller OK15. Det skyldes blandt andet, at der var uklarhed om, det ville være muligt at indhente Sundhedskartellets midler til Sundhedskartellets grupper.

Når nogle faglige organisationer, blandt andre Danske Bioanalytikere, har tøvet med at etablere en kompetencefond, er det fordi finansieringen vil gå fra egentlige lønstigninger. Finansiering af uddannelse, som arbejdsgiverne hidtil har betalt. Omvendt er det vores indtryk, at det er rigtig svært at få efteruddannelse, og som det er nu, har basisgruppen kun krav på, at medarbejder og leder skal opstille udviklingsmål, ikke konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter.

Arbejdstid

Ved de sidste OK-forhandlinger har Danske Regioner ønsket at fjerne de værn i arbejdstidsreglerne, der beskytter fritiden. Omvendt har dbio ønsket at beholde dem – og måske udbygge. Men vores og arbejdsgivernes billede af problemerne er meget forskellige. Hvor er der særligt pres på arbejdstidsreglerne? Og hvad koster det at ændre dem?

Telefonen ringer, når man har fri. En vagt omlægges – igen. Sygdom, ferie eller reelt for få på arbejde. dbio får mange spørgsmål, der begynder med "kan det virkelig passe, at...".

Kan I holde til det? Og går det ud over kvaliteten i kerneopgaven?

Hvad er problemet?

Arbejdstidsreglerne er ikke ændret ved de sidste mange overenskomstforhandlinger. Men det er ikke, fordi der ikke er fokus på arbejdstid. Både Danske Regioner og Sundhedskartellet har stillet krav om arbejdstid hver gang – næsten med modsat fortegn. Men vi har et meget forskelligt billede af, hvad problemet er med de arbejdstidsregler, som vi har i dag.

Danske Regioner ønsker, at medarbejderne kan arbejde mere "fleksibelt", mens vores medlemmer typisk har ønsket at værne om fritiden, ved blandt andet at forhøje tillæg for aften-, natte- og weekendarbejde, men også gøre det sværere at blive kaldt på arbejde.

Fælles projekt – fælles billede?

Under forhandlingerne ved OK15 viste det sig hurtigt, at der var for stort et gab mellem parterne, og et projekt blev nedsat for at få et fælles billede af, hvordan arbejdstidsreglerne rent faktisk fungerer på sygehusene.

Nogle af resultaterne i projektet viser bl.a., at arbejdstidsreglerne ikke hindrer, hvad Danske Regioner kalder "effektiv arbejdstilrettelæggelse". Og når medarbejderne oplever, at de har indflydelse, håndteres ændringer i tjenesteplanerne med kort varsel nemmere og mere gnidningsfrit. Ikke overraskende for os, men rart at få konstateret sammenhængen.

Så tilbage står, hvor Danske Regioner ser, der er problemer med de regler, som vi har i dag.

Fokus ved OK18

Arbejdstid er også meget i fokus andre steder. Flere ministerier opsagde i 2016 personalets fridage mellem jul og nytår. Det kunne de, da dagene ikke udtrykkeligt er nævnt i overenskomsterne. Danmarks Radio forsøgte også at opsige personalets ret til betalt frokost, men her slog en voldgift fast, at den kan kun opsiges, når overenskomsten fornyes.

Vi ved ikke, om Danske Regioner vil stille lignende krav ved OK18.

Hvad har dbio tidligere stillet af krav?

Ved de seneste overenskomstfornyelser har medlemmer af dbio stillet krav som fx:

- Frihed 1. maj bør flyttes til grundlovsdag, og dem der arbejder på dagen burde have en erstatningsfridag.
- Weekend betalingen bør starte fredag aften
- Weekend tillæg på 42% burde være 50%, som det tidligere søndagstillæg.

Hvad koster det at ændre arbejdstidsreglerne?

Hvis dbio/Sundhedskartellet kan blive enige med Danske Regioner om at ændre i arbejdstidsreglerne, koster det "af rammen", dvs. det går fra de generelle lønstigninger. Her kan du se, hvad det vil koste at ændre ulemper for bioanalytikere og laboranter:

Beløbene kan sammenlignes med, at en stigning i lønnen for bioanalytikere og laboranter på 1% koster ca. 19 mio. kr.

Forhøjelse af tillæg for arbejde om aftenen	570.000 for 1% (altså fra 27% til 28%)
Forhøjelse af tillæg for arbejde om natten	330.000 for 1% (altså fra 32,5% til 33,5%)
Udvidelse af perioden for weekendbetalingen lørdag morgen og frem mod fredag	270.000 for 1 time (altså start kl. 5 i stedet for kl. 6)
Udvidelse af perioden for weekendbetalingen frem til fredag kl. 18.00	5.800.000
Udvidelse af perioden for aftentillæg	4.560.000 for 1 time (altså start kl. 17 i stedet for kl. 18)
Udvidelse af perioden for nattillæg	1.980.000 for 1 time (altså slut kl. 7 i stedet for kl. 6)

Refleksion:

- Kan vi imødegå Danske regioners krav om fleksibilitet – og hvordan?
- Skal dbio vælge at bruge nogle af de midler, der kunne gå til at lønnen stiger, på at ændre arbejdstidsreglerne?

Løn

Selvom lønnen ikke steg så meget ved OK13 og OK15, er priserne steget mindre, så købekraften er forøget. Men hvordan ser det ud i OK18? Og skal særlige grupper prioriteres med pulje af den samlede ramme?

Slagteriarbejdere og piloter i SAS, der accepterede at gå ned i løn – bare for at beholde deres job. Finanskrisen trak mange, men forskellige spor i forskellige brancher. Men fælles var, at opsvinget fra 00'erne var bremset op – også i de lande, som vi sælger varer til. De seneste overenskomstforhandlinger stod i lyset af, at de offentlige budgetter var under voldsomt politisk pres. Og i årene efter finanskrisen steg lønnen i det private ikke så meget som tidligere.

Bedre købekraft

Men priserne er steget endnu mindre i samme periode, og derfor er den såkaldte realløn – eller købekraften – steget, populært sagt er "prisen på 1 liter mælk" blevet billigere.

Hvad forventer vi "rammen" bliver?

De offentlige arbejdsgivere – staten, regioner og kommuner – ønsker ikke, at det offentlige er lønførende. De plejer derfor at lægge sig op ad lønstigningerne fra de private forhandlinger. De private overenskomstforhandlinger i 2017 sætter derfor den økonomiske ramme for, hvor meget lønnen kommer til at stige ved OK18. Det er svært at oversætte rammen fra det private forlig fuldstændigt, og vi ved heller ikke endnu, hvordan de offentlige arbejdsgivere vil fortolke det private resultat.

Reguleringsordningen er et tema

De offentlige overenskomster har en reguleringsordning. Udover, at rammen lægger sig op ad de private forlig, skal reguleringsordningen sikre, at lønnen på det offentlige arbejdsmarked følger lønnen på det private.

Det betyder, at når de private lønninger stiger mindre end man forventer, vil reguleringsordningen udmønte negativt, og det man har aftalt, at lønnen skal stige ved overenskomstfornyelsen, vil blive fratrukket den negative udmøntning af reguleringsordningen. Og det er faktisk sket et par gange i de seneste år. Et af de store spørgsmål ved OK18 er, om vi fortsat skal have en reguleringsordning, og hvordan den skal udformes.

Reguleringsordning – kort fortalt:

Eksempel: Det private arbejdsmarked har en gennemsnitlig lønstigning på f.eks. 100 kr., og det regionale har en lønstigning f.eks. 70 kr. 80 % af forskellen i stigningerne udmøntes så via reguleringsordningen, dvs. 24 kr. (80 % af forskellen på 30 kr.). Det private arbejdsmarked har således en stigning på 100 kr., og det regionale får en samlet lønstigning på 94 kr. (70 kr. + 24 kr.).

Skal særlige grupper prioriteres?

Ved OK15 var der afsat 0,4 % af rammen til en såkaldt organisationspulje. Det betyder, at dbio kan prioritere særlige grupper. Ved OK15 blev pensionen hævet for basisgruppen med 0,22 % til 13,59 %, pensionsknækket for afdelingsbioanalytikere blev fjernet, så alle ledere får samme pension, og en særlig lønskala blev indført til bioanalytikere med en kandidatuddannelse.

Flere organisationer ønsker sådanne puljer ved OK18, og medlemmerne kan stille krav om, hvilke grupper, der skal prioriteres.

Hvad koster det?

Hvis særlige grupper skal prioriteres, beregner man udgiften af en ændring.

Puljens størrelse beregnes af lønsummen for bioanalytikere, laboranter og undervisere. Hvis puljen fx er 0,5 % svarer det til 11,6 millioner kroner for bioanalytikere, laboranter og undervisere. Her kan du se et par eksempler:

	Ændring	Samlet udgift – millioner kroner
Tillæg 1.850 kroner (grundbeløb)	Forhøjes til 5.000 kroner om året	5,9 mio. Kr.
Laboranter	Løntrin 4 efter 8 år uden fuldt gennemslag	0,9 mio.kr.
Pension	Fra 13,59 % til 14 %	7,6 mio. kr.

* Beregninger er kun eksempler. dbio's hovedbestyrelse er ikke begyndt drøftelser af prioritering af eventuel organisationspulje.

Lokalløn under pres

Kombinationen af, at der ikke har været afsat såkaldte forlodsfinansiering til lokal løn og økonomisk pressede regioner, har desværre betydet, at lokallønnen mange steder nærmest er gået helt i stå. Det er i hvert fald det, dbio hører.

Da lokal løn blev indført – efter Danske Regioners ønske – var målet at op mod 20 % af lønnen blev fastsat lokalt. Men det er vanskeligt for dbio's lokale forhandlere overhovedet at komme til at forhandle om lokal løn, endsige få tildelt lokale tillæg.

dbio's grupper har i de sidste år haft lokale tillæg på omkring 7 % af lønnen. Og den er det lykkedes at fastholde, men det er afgørende at komme til forhandlingsbordet, så denne andel ikke udhules på sigt.

Projekt om lokal løn

Lokal løn eller "ny løn", som det hed, da det blev indført for 20 år siden, er gået lidt i stampe de senere år, bl.a. som følge af, at der siden OK11 ikke har været aftalt forlodsfinansiering. Ved OK15 igangsatte parterne et projekt, der handler om, hvordan vi får revitaliseret lokal løndannelse. Parterne er enige om, at lokal løn er et supplement til den centrale løndannelse, og er med til at motivere, skabe incitament, kan drive den faglige udvikling, bidrage til rekruttering og understøtte arbejdspladsens målsætning.

Målet med projektet er at afdække, hvordan lokal løn kan og skal virke, men også at sætte fokus på, om det er et redskab, som arbejdsgiverne kan se anvendt fremadrettet. Og hvis arbejdsgiver ikke ser en fremtid i anvendelse af lokal løn, hvad skal vi så sætte i stedet for? Projektet afsluttes med et politisk møde før sommerferien 2017, og det vil vise sig, om den politiske vilje til anvendelse af lokal løn har flyttet sig.

Nyt råderumspapir

Ved OK 15 blev bilaget i Aftalen om lokal løndannelse om det økonomiske råderum fornyet så det i højere grad beskriver muligheder for at skaffe midler til lokal løndannelse i dag, hvor der ikke har været forlodsfinansiering af nye løn i de seneste overenskomstperioder.

Månedsløn december 2016 fordelt på grundløn, lokale og centrale tillæg hele landet

Stilling	Antal Fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	løn i alt	lokal løn i % af løn
Bioanalytikere	4.319,4	26.544	1.796	797	29.137	6,1
Bioanalytikerundervisere m diplom	127,3	29.510	3.490	1.305	34.305	10,1
Bioanalytikerundervisere u diplom	46,3	28.639	2.052	701	31.393	6,5
Laboranter	617,8	23.389	1.984	32	25.405	7,8

Refleksion:

- Hvordan ser rammen ud – og hvad med reguleringsordningen?
- Skal dbio prioritere særlige grupper?
- Hvordan fungerer lokal løn hos jer?

Atypisk ansættelse

Flere atypiske ansættelser giver frygt for et sekunda arbejdsmarked eller B-hold, som ikke har de samme rettigheder som fastansatte. Flere organisationer – herunder dbio – er bekymrede, og det kan blive et tema ved OK18.

Ansæt på 32 timer. Ansæt xx måneder. Eller sommerferievikar. dbio ser mest deltidsansættelser, tidsbegrænset ansatte og tilkaldvikarer, som er ansat på en anden måde end, hvad vi kalder fuldtidsansatte. Men kategorien favner bredt, og vi ser flere og flere "atypiske ansættelser" på det regionale område.

Begrebet omfatter ikke den stillingskategori i Sundhedskartelletts overenskomst, som hedder "atypiske stillinger". De er alle fastansatte med fulde rettigheder.

Det er også en tendens på resten af arbejdsmarkedet. Journalister, der som freelancere kun arbejder en enkelt dag på en enkelt artikel. Eller en konsulent, som er hyret til en enkelt opgave, fx ny hjemmeside. Og der er kommet flere atypiske ansættelser gennem de seneste 15 år.

Det må forventes, at denne udvikling også rammer dbios medlemmer og tendenserne følges derfor nøje.

Hvad er en atypisk ansættelse

Der er ingen entydig definition på, hvornår en ansættelse er "atypisk". Men det er typisk medarbejdere, hvor ansættelseskontrakten ikke er en fast fuldtidsansættelse som f.eks.

- Deltidsansatte
- Tidsbegrænset ansatte
- Afløsere/timelønnede/(tilkalde)vikarer
- Honorarlønnede
- Freelancere
- Ansatte på individuel kontrakt.

Ikke samme rettigheder

En ansat på "atypiske vilkår", f.eks. en deltidsansat eller en tidsbegrænset ansat, vil ofte ikke have samme tryghed i ansættelsen som en tilsvarende "typisk" ansat.

Ansættes man med kun ganske få timer om ugen, vil man kun få pension, løn under sygdom og betalt barsel i forhold til det antal timer, der står i ens ansættelsesbrev, mens arbejdsgiver har fleksibilitet til at kalde en ind i flere timer, hvis behovet er der. Og så er betalingen 1:1 indtil 37 timer pr. uge, hvor man som fuldtidsansat ville have overarbejde.

En tidsbegrænset ansat, hvis ansættelse udløber fordi de selv skal på barselsorlov, er ikke sikret samme ret til fuld løn i deres barselsorlov, som en fastansat, men er kun berettiget til barselsdagpenge, når den tidsbegrænset ansættelsen udløber.

Medarbejderens behov for tryghed er derfor ikke så godt sikret som arbejdsgivers behov for fleksibilitet.

Tidsbegrænsede ansættelser (vikarer)

En tidsbegrænset ansat i regionerne må ikke forskelsbehandles i forhold til fastansatte, og heller ikke opleve, at de gentagne gange får ansættelsen forlænget uden en saglig grund. Det følger af aftalen om tidsbegrænsede ansatte.

I praksis kan der dog tænkes mange situationer, hvor aftalen ikke virker efter intentionen, og hvor tidsbegrænset ansatte derfor reelt oplever dårligere vilkår. F.eks. opleves det, at tidsbegrænset ansættelse bruges som en form for forlænget prøvetid.

Deltidsansatte

Heller ikke deltidsansatte må forskelsbehandles i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte. Arbejdsgiver skal sørge for, at der tages hensyn til behovene hos både arbejdsgiver og medarbejder, når arbejdstiden fastlægges.

Også her kan der tænkes mange situationer, hvor hensynene ikke efterleves i praksis. F.eks. ansættes medarbejdere på færre timer, end de ønsker, og arbejdsgiver kan alligevel kalde ind til ekstra arbejde ved behov. Eller måske kommer deltidsansatte ikke på de samme kurser som fuldtidsansatte, da de efter arbejdsgivers opfattelse ikke har "samme behov". Det kan være forskelsbehandling.

Tilkaldevikarer (timeløn)

Fra 1. august 2014 kan man alene ansættes som timelønnet på det regionale område, hvis man er ansat til mindre end en måneds beskæftigelse. Er man ansat mere end en måned, vil man skulle deltidsansættes på månedsløn - uanset antallet af timer.

Er man ansat på timeløn, vil man derfor typisk være ansat som tilkaldevikar, der kommer ind ved pludseligt opstået behov af mindre end en måneds varighed.

Er man "ansat" på denne måde, vil man have markant ringere vilkår end en sammenlignelig fastansat. F.eks. vil man kunne opsiges fra dag til dag, der er ikke ret til løn under sygdom, man er ikke sikker på at være beskæftiget ud over det aktuelle tilkald, ligesom man som tilkaldevikar ikke optjener beskæftigelsesanciennitet mv.

Refleksion:

- Hvilke typer "atypisk ansatte" oplever I på jeres arbejdsplads?
- Kommer de "atypisk ansatte" på kompetenceudvikling/kurser – og er der i lønnen taget højde for, at de fastansatte får lokal løn, fx funktions- og kvalifikationstillæg?
- Oplever I, at en tidsbegrænset ansat ikke forlænges/fastansættes, hvis hun er gravid?

Medindflydelse

Skal der rejses krav ved OK18 om MED-rammeaftalen eller skal den "fredes"? Hvis vi skal "pille", kunne vi så stille krav om, hvor mange medarbejdere, man kan være TR for eller om man skal være på samme matrikel? I det hele taget halter det flere steder med at bruge rammeaftalens gode intentioner, og TR's vilkår, herunder tid til TR-arbejdet, er under stærkt pres.

Tillidsrepræsentant for flere afdelinger – måske på flere matrikler. Flere og mere komplekse beslutninger. Pressede kolleger. Og en ledelse, der holder øje med, hvor mange timer, du som TR bruger. Det pres, som sundhedsvæsnets generelt er under, mærkes også hos vores tillidsrepræsentanter.

Ved de sidste overenskomstforhandlinger har rammeaftalen for medindflydelse været diskuteret mellem Danske Regioner og Sundhedskartellet. Og også her har vi meget forskellige billeder af, hvordan rammeaftalen fungerer på sygehusene.

Fælles projekt – fælles billede?

Som en konsekvens af vores meget forskellige billeder af, hvordan rammeaftalen fungerer, blev det aftalt, at der i OK15 perioden skulle gennemføres et projekt, hvor regionale arbejdspladser skulle indgå. Parterne har nu besøgt alle fem regioner, og der afrapporteres. Resultaterne peger måske på, hvordan vi kan arbejde med rammeaftalen ved OK18.

Hvad er rammerne ved MED?

MED-rammeaftalen regulerer en række forskellige aftaleelementer:

- Medarbejdernes ret til og mulighed for medindflydelse og medbestemmelse
- TR valg og vilkår
- Parternes uddannelsesfællesskab
- AKUT fonden (Amter og Kommuners fond for Uddannelse af TR)

I MED rammeaftalen er det understreget, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, og at samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.

OK18: Skal rammeaftalen fredes?

dbio forhandler MED-rammeaftalen med de andre organisationer i Forhandlingsfællesskabet. Organisationerne har drøftet, om det kunne være hensigtsmæssigt at lade være med at fremsætte krav til MED-aftalen ved OK18. Dels fordi der er ændret elementer ved de sidste tre overenskomstfornyelser, og nu må de bundfælde sig, inden vi piller mere i aftalen. Og dels fordi rammeaftalen sådan set har nogle gode intentioner – den skal bare bruges.

Og så vender vi tilbage til projektet, for mange regioner giver udtryk for, at de gerne vil inddrage medarbejderne. Men vi hører bare, det halter mange steder.

Hvor tæt på – og hvor mange

Når organisationerne forsøger at forhandle flere TR til de stadig større afdelinger, er dette ofte på et ultimatum om at "bytte" med retten til TR-suppleanter. Sundhedskartellet har tidligere rejst krav om at sikre det såkaldte "nærhedsprincip", og det kan overvejes, om der skal arbejdes videre med det for eksempel ved en maximumsgrænse for, hvor mange medlemmer eller hvor mange geografiske enheder, den enkelte TR kan repræsentere.

Færre suppleanter, flere FTR

Hvis vi ser på repræsentanterne hos dbio, er der kommet færre suppleanter – antallet er næsten halveret fra 104 (2007) til 64 (2017). Antallet af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter svinger en smule, men billedet er ikke ligeså tydeligt.

Antallet af TR, FTR og suppleanter

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Suppleanter	104	93	90	90	98	82	86	80	72	71	64
TR	149	157	159	165	165	169	163	159	161	153	160
FTR	13	18	22	22	22	22	21	20	21	18	18

Kilde: dbio's medlemsdatabase

Refleksion:

- Hvor ser I de største udfordringer som tillidsrepræsentanter?
- Er der behov for at justere i MED-rammeaftalen? Er der behov for at justere aftalen om vilkår?

Pension

Det er dbio's mål at komme op på en pensionsprocent på 18 %. Men reglerne for folkepension ændres, og når der modregnes, risikerer vi at udhule det, som vi selv betaler til. Skal dbio's politik om at prioritere pension ved overenskomstforhandlingerne – og op mod de 18 % - fastholdes?

Vi skal arbejde længere og længere. Og samtidig har mange en idé om, at vi også selv skal finansiere alderdommen. Pensionen skal derfor være tilpasset den levestandard, man ønsker, når man er gået på pension.

Hvor meget skal man spare op?

PKA anbefaler, at man som pensionist har en indkomst på 70-80 % af ens løn på pensionstidspunktet. For at nå dette skal man som en tommelfingerregel have indbetalt 18 % af sin slutløn til pension. Basisgruppen har i dag 13,59 %.

Den pension man har udsigt til afhænger derfor af mange faktorer, f.eks.

- Hvor stor en del af lønnen indbetales til pensionen?
- Hvor mange år indbetales der til en pensionsordning?
- Har man haft orlovsperioder, f.eks., barsel, hvor der ikke er indbetalt til en pensionsordning?
- Sker der modregning i folkepension/tillæg, når man engang skal holde pensionen?

Det kan være rigtig svært at gennemskue regnestykket. Især, når der også ændres i folkepensionsalderen, når der kan ske modregning i folkepensionstillægget og hvis man f.eks. har en privat pensionsopsparing udover sin PKA pension.

Kontakt PKA

dbio opfordrer dig til at kontakte PKA for at høre om netop **din** pension. Tlf. 39 45 45 45.

Hvornår modregnes der i folkepensionen?

Frem mod 2023 nedsættes folkepensionens grundbeløb gradvist. Til gengæld stiger folkepensionens tillæg. Indtægter fra f.eks. andre pensionsordninger modregnes, i et vist omfang, i folkepensionstillægget, men ikke i grundbeløbet.

Langt de fleste af Sundhedskartellet's medlemmer oplever allerede i dag, at der modregnes i folkepensionens tillæg og effekten forstærkes derfor, når en større del af folkepensionen udgøres af tillæg og ikke af grundbeløbet.

Gevinsten ved, at du selv indbetaler til din pension bliver mindre, og man kan overveje om det er hensigtsmæssigt?

Grupper med et pensionsmæssigt efterslæb

Ikke alle grupper på dbio's område vil med den nuværende pensionsindbetaling, nå en dækningsgrad, som PKA anbefaler, blandt andet:

- **Lederne.** Selvom pensionssatsen for ledere er højere end for basisgruppen, er der kun indbetalt det højere pensionsbidrag i den del af arbejdslivet, hvor man har været leder. Resten af arbejdslivet er der indbetalt pension af basislønnen. Når man går på pension beregnes dækningsgraden af lederlønnen på pensionstidspunktet. Men da der i mange år er indbetalt pensionsbidrag af en lavere løn, bliver dækningsgraden også mindre.
- **Medarbejdere,** hvor en stor del af lønnen er særydelser. Det skyldes, at der kun indbetales 2 % af særydelser til pension.

Hvordan er basisgrupperne dækket?

Tabellerne viser, hvor høj pensionsprocenten skal være for at opnå en dækningsgrad på 70 %, og hvad dækningsgraden er med pensionen i dag. Herudover viser tabellen det nødvendige pensionsbidrag for at nå en dækningsgrad på 70 %, hvis folkepensionen afskaffes.

Dækningsgrad	% af gennemsnitlig løn *)	% af gennemsnitlig startløn*)
Med nuværende pensionsbidrag (13,59 % og 2 % af særydelser)	67,5 %	70,9 %
Med nuværende pensionsbidrag på 13,59 % og fuld pension af særydelser	68,5%	72,2 %
Med 18 % pensionsbidrag	82,9 %	86,7 %
Pensionsbidraget gennemsnitlig startløn	% af gennemsnitlig løn	% af
Hvis dækningsgrad på 70 % og folkepension er helt afskaffet.	20,5 %	20,5 %

Note: Tallene er beregnet af PKA under forudsætninger, der tager udgangspunkt i et medlem på 25 år, der bliver optaget i pensionskassen i 2017: Medlemmet er ugift og går på pension som 69-årig. Er dine forudsætninger anderledes vil tallene for dig se anderledes ud. Du skal da kontakte PKA, hvis du vil vide, hvordan din dækningsgrad præcist bliver.

*) "Gennemsnitlig løn" er den gennemsnitlige løn over hele arbejdslivet for en basisansat. "Gennemsnitlig startløn" dækker over de 24-30-åriges løn. Begge lønninger er fremskrevet til en slutløn, der bruges til at beregne dækningsgraden. Der er således tale om to forskellige måder at forudsige dækningsbidraget set i relation til slutlønnen.

Refleksion:

- Skal dbio revurdere at prioritere pension ved overenskomstforhandlingerne – og målet om de 18 %?
- Skal dbio arbejde for, at der indbetales fuld pension af særydelser?
- Er der behov for, at man selv kan vælge mellem løn og pension?

Tryghed og rummelighed

Højt tempo kan gøre det svært at rumme en kollega, der ikke leverer 100 %. Samtidig er sikkerhedsnettet skrumpet med kortere dagpengeperiode. En arbejdsgiver kan sige en medarbejder op med op til 6 måneders varsel og kan godt sige en medarbejder op, også mens de er syge. dbio vil gerne sætte fokus på tryghed og rummelighed ved OK18, men hvad kunne være kravet?

En kollega, der kommer tilbage efter længere tids sygdom. Eller har en arbejdsskade og ikke kan yde 100 %. Eller en kollega, der har små børn og skal hente inden børnehaven lukker. Eller senioren, der har brug for pauser. Det kan være svært at fastholde kolleger med særlige behov, når der stilles større krav og alle løber stærkere og stærkere.

Samtidig skal vi alle arbejde længere, pensionsalderen er hævet, og hvis man mister sit arbejde, er sikkerhedsnettet blevet mindre med kortere dagpengeperiode. Samtidig med, at det er sværere at få kontanthjælp, hvis man mister retten til dagpenge.

Ved overenskomstforhandlingerne forhandler vi ikke om fleksjob. Folketinget fastsætter regler om fleksjob. På samme måde har overenskomsterne heller ikke indflydelse på sikkerhedsnettet via det offentlige system som eksempelvis dagpenge eller kontanthjælp.

Men er der dele af overenskomsten, som kan give mere tryghed og rummelighed?

Hvad gælder?

Arbejdsgiver skal forsøge at fastholde medarbejdere, der er truet på deres arbejdsevne. Vil arbejdsgiver alligevel sige en medarbejder op, og medarbejderen har begrænsninger i arbejdsevnen, så skal det inden være undersøgt om arbejdspladsen, herunder arbejdsopgaverne, kan tilpasses medarbejderen.

Men der er ikke forbud mod at opsiges en sygemeldt medarbejder.

Fleksjob

En vej til fastholdelse er flexjob. De seneste år er det dog blevet sværere og sværere at få et fleksjob. Arbejdsevnen skal være varigt og væsentligt nedsat, og modsat tidligere får medarbejderen alene løn beregnet ud fra, hvor mange timer den reelle arbejdsintensitet er.

Så svarer ens arbejdsintensitet til 5 timer pr uge, så betaler arbejdsgiver kun løn for disse timer. Også selvom man reelt er på arbejdspladsen i flere timer.

Udover lønnen får medarbejderen derfor et tilskud fra kommunen. Tilskuddet afhænger af lønindtægten. Et fleksjobtilskud fra kommunen, kan udgøre op til 17.312 kroner før skat om måneden, svarende til 98 procent af den højeste dagpengesats. Størrelsen på tilskuddet fra kommunen afhænger af lønnen og beregningen af den effektive arbejdstid.

Særligt om omstruktureringer

I de senere år er der sket en del omstruktureringer i sundhedssektoren betinget af det kontinuerlige fokus på effektivitet og krav om produktivitetstigninger. Mange omstruktureringer har ført til større enheder.

Tryghed og rummelighed

Det kan øge belastningen på den enkelte, øge sygefraværet på arbejdspladsen og i sidste ende betyde flere afskedigelser.

Omstruktureringer, der fører til afskedigelser, vil alt andet lige betyde øget fokus på det "sikkerhedsnet", som den enkelte har via dagpengene og kontanthjælpssystemet.

At miste sit job skaber utryghed, men det er let for arbejdsgiver at komme af med en medarbejder. Opsigelsesvarslet fra arbejdsgiver er på maksimalt 6 måneders varsel.

Arbejdsgivers opsigelsesvarsel er ikke ændret siden den første funktionærlov fra 1938, mens både dagpengeperiode og kontanthjælp er forringet gentagende gange. Balancen i sikkerhedsnettet er kommet i ubalance og det skaber basis for at overveje tiltag, der kan øge trygheden i ansættelsen.

Refleksion:

- Hvordan skaber vi tryghed i ansættelsen?
- Skal det være sværere at opsiges en medarbejder – for eksempel længere varsel end maksimalt 6 måneder?

Tidsbank

Medarbejdere skal kunne sætte eksempelvis overarbejdstimer ind på en konto, som senere kan bruges til mere ferie, orlov eller nedsat tid. Eller timerne kan blot udbetales som penge. Danske Bioanalytikere har de sidste par år arbejdet på en konkret model for en tidsbank, som kan give bedre work/life balance.

Nogle har behov for en ugentlig fridag, mens børnene er små eller timer, man kan trække på, når de er syge – igen. Nogle har behov for tid til at tage sig af sine ældre forældre eller deltage i møder mv., hvis ens forældre fx skal flytte på plejehjem. Andre vil måske spare timer op til en længere rejse til fjernere himmelstrøg. Eller måske vil man bare gerne arbejde mere, mens man er ung, nyuddannet eller fordi børnene er fløjet fra reden.

Fleksibilitet på medarbejdernes præmisser

Ved de seneste overenskomstforhandlinger har medlemmerne af dbio stillet krav om en tidsbank. En tidsbank kan betyde, at medlemmernes ønske om frihed tilgodeses, selvom den enkelte selv "betaler for det".

Allerede i dag kan man indgå lokale aftaler om ned- og opsparring af timer ved afspadsring eller mer-/overarbejde, men der er kun indgået få aftaler. Og det er ikke muligt at "gemme" timerne til fx senere i livet eller tage dem med til en anden arbejdsplads.

Hvordan kan en tidsbank se ud?

dbio har sammen med en række andre organisationer arbejdet på, hvordan rammerne for en tidsbank kan se ud. Målet er at få indført en model, der dækker en stor del af arbejdsmarkedet.

Tidsbank er allerede indført i andre sektorer, bl.a. i finanssektoren.

Hvordan vil du kunne spare op i tidsbanken?

Rammerne for en model:

- Du kan opspare timer – konverteret til penge – i en tidsbank gennem hele dit arbejdsliv i stedet for at få dem udbetalt.
- De timer, du kan vælge at opspare, er timer, der ifølge overenskomsten er muligt at få udbetalt. Det er eksempelvis overarbejde eller 6. ferieuge.
- Tidsbanken ændrer ikke ved de aftaler, der i dag gælder for arbejdstid mv., men er alene en bank, hvor timerne/pengene sættes ind.
- Du aftaler med din arbejdsgiver, hvornår timerne afvikles, men der skal være særlige regler for afvikling til særlige forhold.
- Timer, der ikke afvikles, kan sættes ind på pensionsordningen.
- Det skal ikke være en pligt at bruge timer i banken, før man kan få dagpenge, kontanthjælp mv.
- Tidsbank skal kunne bruges hele livet, og når du skifter job.
- Timernes skal forrentes, så værdien bevares.
- ATP kunne være en mulig administrator, da alle i forvejen indbetaler ATP gennem hele livet, i forskellige jobs mv.

Hvor meget skal der til?

Alle tillæg i banken:

Hvis du går i skiftede vagter, og har 1 hverdagsvagt om ugen og 1 vagt i

weekenden hver 4 uge, så ville du ved at vælge alle tillæg lagt i tidsbanken (også aften og nattillæg der normalt udbetales) på 1 år spare op til 1 hel måneds frihed.

Mere end 37 timer/uge

A) Hvis du i 1 år vælger at arbejde 40 timer/uge, vil du kunne spare frihed op til næsten en måned

B) Hvis du i 4 år vælger at arbejde 40 timer/uge, vil du efterfølgende i 1½ år kunne nøjes med at arbejde 4 dage om ugen (7,4 time pr dag)

Refleksion:

Kan I forestille jer andre elementer, der kan indgå i en tidsbank? Eksempelvis ubrugte omsorgsdage, genetillæg, særligt ferietillæg?