

Hvad der også er på spil i OK18 forhandlingerne

Skrevet af: **Jan Helbak** | Offentliggjort: 09. april 2018

Mens de flestes øjne naturligt nok har været rettet mod de offentligt ansattes tre hovedkrav:

1. Højere løn og en lønudvikling svarende til den på det private arbejdsmarked,
2. Sikring af den betalte spisepause i staten som en overenskomstaftale,
3. Ophævelse af lov 409, der regulerer lærernes arbejdstid og indgåelse af en overenskomstaftale om arbejdstiden i stedet,

- har der lige nedenunder hovedforhandlingerne, der er omfattet af den berømte musketered udspillet sig en ikke mindre interessant forhandling om arbejdstiden på Danske Regioners område. Forhandlingerne nåede ikke at blive afsluttet og arbejdsgivernes krav nåede ikke at blive foldet fuldt ud, men ikke desto mindre har Danske Regioners krav til bl.a. Sundhedskartellet ikke været til at tage fejl af.

I danske Regioners kravbrev til bl.a. Sundhedskartellet står der: "De regionale aftaler og overenskomster skal bidrage til at øge arbejdskraftsudbuddet. Det gælder i både i forhold til rammerne for ansættelsen af de regionale medarbejdere, fastholdelse af seniormedarbejdere og i forhold til rammerne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse på sygehusene. Den fortsat stigende efterspørgsel efter sundhedsydelser betyder, at det stadig er aktuelt at se på omprioriteringer i gældende overenskomster for at sikre, at ressourcerne anvendes der, hvor de skaber mest mulig kvalitet og effektivitet". Hensigten er ikke så vanskelig at få øje på.

Man ønsker et opgør med de arbejdstidsregler og varslingsbestemmelser, som står i vejen for, at ledelsesretten kan udfoldes fuldt ud både af regionsledelserne, sygehusledelser og af de lokale ledere. Ellers kan de nemlig ikke leve op til regeringens og folketingsflertallets stadigt skrappe effektiviseringskrav og løse flere opgaver uden øgede bevillinger. Efterhånden en umulig opgave, hvis ikke personalet kan flyttes hid og did og dets vagtplaner m.m. kan ændres næsten fra den ene dag til den anden.

Danske Regioners chefforhandler Anders Kühnau har flere gange afvist denne meget ligefremme fortolkning af de fremsendte krav og forsøgt at bløde op. Men ikke desto mindre står det indtryk tilbage hos Sundhedskartellet, at det er ovennævnte fortolkning, der reelt styrer Danske Regioners ageren.

Under organisationsforhandlingerne mellem Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd (DSR), har Danske Regioner, sådan som DSR fortolker det, stillet fem ret vidtgående krav, som i deres konsekvens vil indebære betydelige forringelser for sundhedspersonalet. DSR har ifølge en konfliktorientering den 18. marts afvist de fem krav, men der er grund til at gennemgå dem her, da der går en lige linje fra arbejdsgivernes oplæg til OK11 og frem til de krav, der nu fremføres. ([Se mere ved at klikke her](#))

Det drejer sig om:

1. Opsigelse af § 3 i DSR's overenskomst, som beskytter sygeplejerskerne mod at blive flyttet rundt i hele regionen. Arbejdsgiverne kalder det en forenkling, at de fremover vil kunne flytte personale ansat på ét hospital til et andet, uden at det betragtes som en væsentlig ændring af

- ansættelsesvilkårene. I princippet kan det betyde, at en sygeplejerske ansat på Randers sygehus uden videre vil kunne flyttes til Silkeborg. Arbejdsgiverne argumenterer ud fra, at et hospital ikke længere blot er en fysisk enhed, men en organisatorisk enhed, der kan omfatte flere hospitaler.
2. Man har angiveligt til hensigt at opsigte den nuværende gennemsnitlige normperiode på 12 uger. Sygeplejerskerne skal som lærerne have en årsnorm på 52 uger. Hensigten er at nå at udjævne alle arbejdspekler, så der ikke skal betales overarbejdsbetaling m.v. Arbejdsgiverne ønsker, at de ansatte skal følge ledelsens dispositioner og ikke andet, hvilket forudsætter reduktion af alle værnbestemmelser.
 3. Man bibeholder vagtplanerne for fire uger ad gangen, men fremover skal det være muligt for en leder at ændre i en vagtplan uden varsel. Det er det sidste, der er vigtigt.
 4. Varsling og afvarsling af afspadsring med et frist på 4 døgn skal afskaffes. Fremover skal det være muligt at afvarsle afspadsring, og det skal kunne ske om aftenen forud for en afspadsring. Det indebærer som punkt 2 og 3, at det bliver vanskeligere for de ansatte at planlægge den fri tid.
 5. En sygeplejerskes vagtrytme skal kunne ændres fra f.eks. en syvdøgnsuge til femdøgnsuge uden et nødvendigt opsigelsesvarsel. Dvs. at en sygeplejerske på den måde vil være dårligere stillet end Funktionærloven og Funktionærretten tilsiger, idet man ifølge disses bestemmelser ville have krav på et varsel, da der er tale om en væsentlig vilkårsændring.

Hvorvidt andre forbund under organisationsforhandlingerne er kommet så langt i udfoldningen af Danske Regioners krav, før forhandlingerne røg i Forligsinstitutionen, vides ikke.

Når DSR's fortolkning af Danske Regioners krav forekommer sandsynlige og særdeles relevante for alle andre, hænger det sammen med, at de underliggende hensigter i Danske Regioners udspil flugter med de bestemmelser for lærernes arbejdstid, der blev vedtaget med lov 409. I begge tilfælde kan det ikke taksæres til at være enestående forhold, idet kravene indskriver sig som centrale elementer i den strategi, som KL, Danske Regioner og Moderniseringsstyrelsen (dengang Løn- og personalestyrelsen) anlagde op til OK11 og har fastholdt frem til i dag.

Allerede i efteråret 2010 fremlagde Løn- og personalestyrelsen resultaterne af en undersøgelse, der skulle dokumentere, at et flertal af de ansatte inden for det offentlige ønskede at forhandle deres egen løn selv. KL og Danske Regioner fremlagde deres strategi i følgende hovedpunkter:

1. Man ønskede en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse, hvorfor der skulle saneres i de mange arbejdstidsaftaler og varslingsregler
2. Man ønskede en generel reduktion i værnbestemmelserne
3. En større del af den samlede løndannelse skulle forhandles lokalt og lægges ud som et anliggende mellem den enkelte ansatte og dennes leder.
4. Der skulle reduceres i antallet af Tillidsrepræsentanter og Arbejdsmiljørepræsentanter, fordi disses beskyttelsesforhold stod i vejen for planlægningsfleksibiliteten, og de faglige organisationer skulle have mindre indflydelse på aftaleforholdet på den enkelte arbejdsplads.
5. Løn skulle betragtes som et strategisk ledelsesredskab.

Kort sagt skulle de overenskomstmæssige begrænsninger af arbejdsgivernes ledelsesret reduceres.

Arbejdsgiverorganisationerne er kun i begrænset udstrækning kommet igennem med deres strategiske krav frem til i dag. De er ved overenskomstforhandlingerne i 2011, 2013 og 2015 blevet fremført for at efterfølgende at blive trukket tilbage eller blødt op. Ikke desto mindre er de blevet fulgt op i praksis i den forstand, at man flere steder i det daglige har oplevet lederes fortolkning af f.eks. arbejdstidsaftalerne, der enten har tangeret reglernes rammer eller direkte har overskredet dem.

Op til OK13 strammede især KL og Danske Regioner op på strategien. Man indførte et nyt element. Opgøret med den gamle konflikt-tillidsrepræsentant og ind med den moderne løsnings-tillidsrepræsentant. Nu begyndte begge arbejdsgiverorganisationer at begrunde deres strategi med hensynet til borgeren i centrum og patienten i centrum. Imidlertid trådte strategien i baggrunden, selv om man havde lagt ud med meget omfangsrige strategiske oplæg, der i ordvalg og struktur nærmere var møntet på omgivelserne end på forhandlingsparterne. Men de offensive krav blev endnu engang lagt i skuffen, fordi konflikten med lærerne kom til at fylde det meste og fik rollen som "fremtidsbebuder".

Lignende udspil blev gentaget ved OK15 forhandlingerne. Heller ikke her blev kravene ført igennem. Men efterhånden var vejen banet for, at arbejdsgiverne ude lokalt kunne gå til stregen og lidt over i fortolkningen af gældende arbejdstidsregler, lokale lønforhandlinger, og forsøg på at knytte TR tættere til ledelsen. En de facto begrænsning af de lokale faglige organisationers indflydelse på arbejdspladsen. Men på trods af disse forsøg på at fortolke helt til grænsen har arbejdsgiverne trods alt været begrænset af de gældende overenskomst-mæssige bestemmelser.

Her ved OK18 har arbejdsgiverne valgt en lidt ændret taktik for at fremme deres strategi, som i det store og hele ikke har ændret sig siden 2011. Denne gang har det været Moderniseringsstyrelsen, der har været mest offensiv, og KL og Danske Regioner som har holdt sig lidt i baggrunden, hvad angår de overordnede forhandlinger. Disse har så igen været ført noget afbrudt og uden egentlige konklusioner på grund af Forhandlingsfællesskabets musketered og den vedtagne beslutning om ikke at forhandle, med mindre lærerne blev tilbudt reelle forhandlinger om at erstatte lov 409 med en regulær overenskomstbestemt arbejdstidsaftale.

Som forhandler for Moderniseringsstyrelsen har innovationsminister Sophie Løhde strammet den gamle strategi yderligere ved at kræve, at 25% af den samlede løndannelse skal forhandles lokalt inden 2025 (oprindeligt KL's krav i 2011), og at et flertal af lønmodtagerne skal forhandle deres egen løn. Konsekvensen er indlysende. Den vil være en markant forringelse af betydningen af de generelle forhandlinger og aftaler og som følge heraf en generel svækkelse af de offentligt ansattes faglige organisationer. I løbet af forhandlingerne forud for overflytningen af disse til Forligsinstitutionen blødte ministeren op på disse krav, men de udgør stadig en central del af den samlede strategi. I Forligsinstitutionen er innovationsministerens krav trådt i baggrunden, og hun har givet sig på løndelen, men kravene er ikke opgivet. De er blot udskudt.

For at vende tilbage til forhandlingerne mellem Danske Regioner og DSR fremgår det meget tydeligt, hvis der tegnes en historisk linje, at Danske Regioners krav flugter med den samlede strategi, som blev introduceret i 2010 op til OK11 forhandlingerne. Når kravene så først for alvor bliver præsenteret for et stort og centralt forbund inden for hospitalsområdet, kan der ligge flere årsager til grund.

For det første kan arbejdsgiverne have fejllæst situationen og sidestillet 2018 med 2015, hvor Forhandlingsfællesskabet stod svagt. Det er ikke tilfældet nu. Den anden årsag kan være, at arbejdsgiverne ikke kan komme ret meget videre med deres taktik, der går på lokalt at gennemføre det, man først har fremført centralt (men trukket tilbage). Dvs. det går måske ikke hurtigt nok med i det daglige at udvande arbejdstidsaftaler og værnsbestemmelser, og man har måske derfor set sig nødsaget til centralt at sætte trumf på. Dertil kommer, at siden arbejdsgiverne i 2011 kom igennem med afskaffelse af forlodsfinansieringen, har det været så som så med reelle lønforbedringer ved de lokale lønforhandlinger, da disse har skullet udmåles efter størrelsen af det budgetmæssige råderum.

Af disse grunde må forhandlingerne mellem Danske Regioner og Sundhedskartellet om ovennævnte

fem krav i DSR's fortolkning siges at være af generel interesse for alle ansatte i den offentlige sektor og for disses faglige organisationer, da det ikke forekommer usandsynligt, at man vil bruge kravene overfor DSR som løftestang i forhandlingerne med andre faggrupper på samme måde, som lærerne blev taget ud og isoleret i lockouten i 2013 og efterfølgende påtvunget den grundmodel, der kan komme til at danne skole, hvis den ikke kollektivt afvises nu.

Alene af den grund er det afgørende vigtigt for alle lønmodtagerne indenfor det offentlige område at holde fast ved musketereden og afvise et kompromisudspil selv, hvis arbejdsgiverne kommer med pæne indrømmelser på lønsiden og imødekommer de statsansattes krav om overenskomstbestemt betalt spisepause men afviser kravet om en aftalebestemt arbejdstidsaftale for lærerne.