



OK18



Dansk Socialrådgiverforening

OK18 – Det gode arbejdsliv

Baggrundstæppet for OK18

Det gode arbejdsliv – **HELE** arbejdslivet og for **ALLE** socialrådgivere

HB's politiske prioriteringer OK18-oplæg

Baggrundstæppet

OK17 – OK-forhandling på private område – hvilken ramme får vi?

Sophie Løhde har bunden opgave om udspil til hvordan den offentlige sektor skal reformeres – “køre mere på literen”

Ny økonomiaftale og kommunalvalg 2. halvår 2017

Forhandlingsklimaet mellem statens arbejdsgiver og arbejdstagersiden er mildest talt ikke god – staten på mange måder definerende for kommuner og regioner

Ligeløns og lavtlønsprojekter – “skævdelingsprojekt”

Følgerne af OK15 – dagsarbejdstidsprojekt med KL

Er lokal løndannelse under pres?

Men vigtigst måske – **hvad vil DS strategisk set med OK?**

Ligeløn for socialrådgiverne

Der er stadig lønforskelle mellem mænd og kvinder

Også for socialrådgivere!

På eksempelvis løntrin 31 er der en forskel på ca. 300 kr. om måneden i gennemsnitslønnen

Henover et helt arbejdsliv bliver det hurtigt til **120.000 kr.** eller mere

På løntrin 37 er forskellen i gennemsnitslønnen på ca. 500 kr.

Det bliver til **200.000 kr.** henover et helt arbejdsliv

Lokal løndannelse

Er ny løn under pres?

Vi kan se at den lokalt aftalte andel af lønnen er faldet

Fra 2011 til 2016 er den lokale andel faldet fra 8,0 pct. til 7,2 pct. af den samlede løn

Der er en god forklaring:

- I samme periode er vi gået fra **7.633** fuldtidsstillinger i 2011 til **10.388** fuldtidsstillinger
- Svarer til en stigning på over 30 pct.
- Der er kommet mange flere nyuddannede
- De nyuddannede indplaceres på grundlønstrin uden tillæg til en begyndelse

Men vi oplever stadig, at arbejdsgiver ikke sikrer nok midler i systemet

Strategisk overvejelse

- Overenskomsten skal være en kollektiv ramme for et godt arbejdsliv og en ordentlig lønudvikling !
- Overenskomsten skal være nærværende for den enkelte !
- Overenskomsten skal udvikle sig i takt med samtiden og reflektere medlemmernes ønsker !

MEN

- Skal overenskomsten primært være en kollektiv rammeaftale, hvor individet inden for rammen kan tilrettelægge sit arbejdsliv, som det ønsker ?
- Eller skal overenskomsten primært være en kollektiv ramme med faste aftaler - med værn og beskyttelse af hensyn til de mest sårbare på arbejdsmarkedet ?

Eksempler på centralt bestemte aftaler, der dækker alle

- Pension – uanset hvor du er i dit arbejdsliv, skal du betale en centralt fastsat pensionsindbetaling til et selskab, vi har aftalt
- Barselsregler
- Ferieregler



Eksempler, der er lokalt eller individuelt bestemt

- Vi har i de seneste 20 år lagt mere ud til lokal eller individuel bestemmelse, herunder:

- Lokal løn
- Flekstid
- Til dels uddannelse (den individuelle kompetenceudviklingsplan)
- Lønsamtalen
- Plustid



Udfordringer

- Hvordan skal vi sikre individuelle valg i en kollektiv ramme, hvor valget af skræddersyede løsninger i arbejdslivet ikke sker på bekostning af fælles værn og kollektiv udvikling?
- Hvordan fremtidssikrer vi vores OK til at alle medlemmer oplever overenskomsten som en nærværende og relevant ramme for deres arbejdsliv?
- Har vi den rette balance?



Timebank? Frit-valg-konto?

- Ved at rejse en drøftelse af timebank trækker vi i retning af individuelt valg i en kollektiv ramme.
- Men timebank-ideen er udfordret. Vi, FOA, HK og store dele af OAO arbejder med den. Andre afviser.
- Kan man få noget af det sammen ved en frit-valg-konto?



Hvad er en frit-valgs-konto

En konstruktion kendt fra det private arbejdsmarked

Ordningen er centralt aftalt

Ordningen er en individuel konto, hvor en vis andel af lønnen indplaceres

Og så kan medarbejderen selv disponere over den – til pension, til løn, til omsorgsdage

Kan vi kopiere, udvide og kopiere modellen?

Det gode arbejdsliv

.....**HELE** arbejdslivet og for **ALLE**

Vi er fælles om meget – og vi ser forskelligt på noget

Vi har forskellige behov – eksempelvis afhængigt af hvor i arbejdslivet vi er – men det kan også være personlige livsbetingelser, som skaber forskellige behov

Det gode arbejdsliv kan bl.a. skabes af

- Pension og styrkede seniorrettigheder
- Bedre vilkår for kompetenceudvikling
- Passende arbejdsmængde/lavere sagstal
- Timebank og fleksibilitet
- Digitalisering af visse arbejdsopgaver
- Introforløb for de nyuddannede
- Ret til mere frihed ved barns sygdom

HB's OK18-oplæg

Væksten stigende + står over for et opsving + tiden er til mærkbare forbedring =

Pengene på bordet

Identificeret fire overordnede temaer for OK18

- Løn og Pension
- Arbejdsliv
- Livsfaser
- TR-vilkår

Løn og Pension



Centrale elementer i OK-forhandlinger

DS arbejder for højere løn til alle socialrådgivere.

- De generelle lønforbedring – går til alle også de andre organisationer
- De lokale lønforhandlinger som føres af TR – det er arbejdsgivers ansvar at sørge for at der afsættes midler her til
- DS kan også forhandle særlige tillæg til særlige stillinger eller funktion

Pensions-projekt

- Livet efter arbejdslivet skal også være attraktivt
- DS arbejder for højere pension – kræver 16 pct. hvis vi ønsker 70-80 pct. af vores slutindtægt, når vi stopper med at arbejde
- De fleste socialrådgivere stadig under 15 pct.

Arbejdsliv

Et godt arbejdsliv skabes af mange forhold

- Mulighed for at udfolde sig socialfagligt
- Godt arbejdsmiljø
- Mulighed for indflydelse på eget arbejdsliv
- Balance mellem arbejdsliv og privatliv



Kompetenceudvikling

- Kompetencefonden en succes
- Den bliver brugt – skal vi udbyde mere
- Hvordan er det med vilkårene

Timebank og arbejdstid

- Fleksibel arbejdstid, ugentlig arbejdstid på 30 timer
- Timebanks-konstruktion eller frit-valgs-konto
- Arbejdsgiver kommer med arbejdstidskrav
- Behov for egen-indflydelse



Livsfaser

Socialrådgivernes arbejdsliv bliver længere og længere – 50 år!

Kræver rammer og vilkår der passer til forskellige livsfaser

De nyuddannede

- En god start for den nyuddannede betyder en god start på arbejdslivet i det hele taget
- En god start forebygger praksischok, fastholder socialrådgiveren og sikre rette arbejdsomgivelser til både den nyuddannede og kollegerne

Seniorrettigheder

- DS støtter ikke den højere pensionsalder
- Som senior har du en faglig dybde, som kvalificerer det sociale arbejde på mange niveauer
- Behov for bedre rettigheder så vi som seniorer både kan og vil blive længere på arbejdsmarkedet

TR-vilkår

- TR er afgørende for Den danske model
- Derfor har vi brug for ordentlige TR-vilkår
- Hvordan kan vi sikre de tillidsvalgte tilstrækkelige vilkår for TR-arbejdet? Handler det om



Inden vi åbner debatten...

Så skal vi lige lege lidt igen

Vi skal have fat i vores mobiler eller Ipads

Men denne gang mere alvorligt med spørgsmål hvor vi gerne vil høre jeres umiddelbare refleksioner.

Og hvor vi her i salen i fællesskab får mulighed for at få indsigt i hinandens umiddelbare præferencer

Så skal vi have gang i debatten

Lad os få gang i debatten her i plenum

Spørgsmål?

Bemærkninger?

Betragtninger?

Refleksioner?

