

Kære Kommunalpolitikere i Sønderborg Kommune,

Sønderborg den 9/7-2010

Hvad er det der sker?

Hvis I er i tvivl, så vil vi gerne tage Jer med ind i vores virkelighed, og give Jer indblik i hvilken virkelighed det er, som har ramt os.

Sønderborg Kommune skal spare. Det ved vi alle.

Er I klar over, at en af måderne forvaltningen vil gøre det på, er at sætte handicaphjælperne ned i løn? Vi undrer os. I hvilke andre faggrupper tilsidesætter man en overenskomst? En overenskomst som man i øvrigt selv har været med til at blåstemple?

Vores virkelighed er, at vi nu i mange mange år har levet i udkanten af arbejdsmarkedet. Arbejdet som handicaphjælper er ikke anerkendt, det ses tydeligt på lønnen.

Vidste I, at vi før overenskomsten fik det samme som voksnelever? Vel at mærke uden mulighed for at stige i løn. Og vidste I, at embedsmændene nu har sat i værk, at vi til efteråret igen skal have samme løntrin som voksnelever? Der er tale om løntrin 11. Og der er tale om overenskomstbrud.

Løntrin 11 er historisk set et løntrin, hvor personale er placeret midlertidigt, inden de går i gang med en uddannelse, som derefter løfter dem op i højere løntrin, og som derefter også er anciennitetsgivende. Fordi Løntrin 11 er et midlertidigt løntrin, er der ingen anciennitet bygget ind i dette. Det er der jo heller ingen grund til, når ansatte kun er placeret her kortvarigt. Men det betyder, at når vi placeres på løntrin 11, er det den løn vi får resten af ansættelsesforholdet. Det vil sige den samme løn i f.eks. 10-15-20 år. Er det rimeligt?

Man kunne argumentere med, at det jo er et arbejde man kan gå lige ind fra gaden og bestride. Men det kan man også til jobbet som pædagogmedhjælper. Pædagogmedhjælpere får løntrin 13. Med indbygget anciennitet og mulighed for Ny løn. I øvrigt er pædagogmedhjælpere hele tiden under tilsyn fra uddannede pædagoger, og der er mange opgaver, som de ikke må varetage uden tilsyn, fordi de ikke må have ansvaret.

Mennesker med handicap kan også få en *ledsager*ordning. De personer som ansættes her, kan også gå lige ind fra gaden og bestride jobbet. Jobbet som ledsager er forbundet med rigtig mange ting, som du IKKE må hos brugeren. Du må f.eks. ikke yde personlig pleje. Dét er ikke en del af jobbet. Ledserne er ansatte ved kommunen og derfor dækket af overenskomst. I øvrigt får ledsagerne løntrin 14. Med mulighed for anciennitetsstigninger til løntrin 19 efter 5 års ansættelse.

Vi handicaphjælpere er alene på arbejde hver dag med et stort ansvar for et andet menneskes ve og vel. Ofte meget syge mennesker. Det ER en del af vores job, at vi skal yde personlig pleje. Det ER en del af vores job, at vi skal ledsage borgeren. Og vi SKAL stå med det ansvar selv. Kan I forklare os, hvordan det er lykkedes i SÅ mange år at undgå at honorere os for dette ansvar? Fortæl gerne, hvad det er der begrunder forskellen mellem løntrin 11 og løntrin 14.

Kan I fortælle os, hvorfor I ikke anser dette arbejde for vigtigt? For det kan vi jo se på lønnen, at I ikke gør?

Vi ved, at der sidste år var en værdi-debat i gang i Sønderborg og resten af landet, og ENDELIG ENDELIG ENDELIG var der nogle, som tog hul på debatten om de helt uanstændige arbejdsvilkår handicaphjælperne blev budt.

Der står i den nye bekendtgørelse for området, at vi fremover skal lønnes som sammenlignelige grupper, men ufaglært sundhedspersonale på løntrin 11 er IKKE sammenlignelige grupper. De er midlertidigt i deres stilling, og på vej videre.

Andet ufaglært personale er ikke i nærheden af løntrin 11, og det er vel at mærke ufaglært personale (f.eks. pædagogmedhjælpere og ledsagere), som ikke har et ansvar, som bare er i nærheden af dét, som vi varetager hver dag. Så når vi tager det med i vore overvejelser, hvilket løntrin lander vi så på?

Til sammenligning kan vi fortælle, at hjemmehjælpere starter på løntrin 15, og kan stige til løntrin 24, og Social og Sundhedshjælpere starter på løntrin 18 og kan stige frem til løntrin 26.

Vidste I, at sagens kerne er, at når en handicappet borger får tildelt en hjælperordning*), så er dét personale (handicaphjælpere), som skal pleje og hjælpe den pågældende, ikke længere kommunalt ansatte, og derfor ikke omfattet af de overenskomster, som gælder på det samme kommunale område? Og at dette personale nu bliver ansat direkte under borgeren med handicap, men at det er kommunen der værdisætter, hvilken aflønning personalet skal have? Vidste I det?

Borgeren har ikke før overenskomsten haft mulighed for at tildele sit personale Ny løn, dækning af udgifter til slitage på tøj, basale ordninger som barnets 1. sygedag, pension m.v. Ordninger som personalet ville have været omfattet, såfremt borgeren ikke havde haft en hjælperordning.

Med overenskomsten opnåede vi ret til barnets 1. sygedag, anciennitet og pension. Derudover også en beskedent kompensation for at lade os tilkalde med kort varsel, eller hvis vi skal forblive på arbejdet ved kollegers forfald, fordi det ligger i hjælperjobbets natur, at vi skal indrette vores arbejdsliv, så brugeren aldrig lades uden hjælp. Vi har dog ikke Ny løn og dækning af slitage for tøj.

Men i stedet for at diskutere, hvordan I kan løfte os op, når overenskomsten skal genforhandles i 2012, skærer I midt i overenskomstperioden både toppen af lønnen, ancienniteten og kompensationsbeløbet væk.

Og hvor efterlader det så os hjælpere, hvis overenskomsten endnu engang kuld-sejler? I en udørken, i udkanten af arbejdsmarkedet, hvor gældende spilleregler er sat ude af kraft.

Og sørme, om I ikke er på vej til at sende os derud igen!

I øvrigt har vi forgæves forsøgt sammen med brugerne og arbejdsmarkedets aftaleparter at få embedsmændene i tale. Er det rimeligt, at vi efterlades i usikkerhed uden mulighed for konstruktiv dialog?

Vi har en positiv forventning til, at der er politisk velvilje til at få dette skib sikkert i havn. Og denne havn rækker ikke kun hen til år 2012, hvor overenskomsten kan genforhandles. Det er NU, at I har muligheden for at bekræfte, at det skridt I tog i foråret 2009, var ét skridt i den rigtige retning, og det er NU I skal føre dialogen med Jer selv om, om hvilke saglige argumenter der er for, at fastholde os på løntrin 11.

På vegne af handicaphjælpere i bruger-hjælperklubben i Sønderborg Kommune,

Gitte Frydendal

Lone Porsgaard
(Tlf 23 21 93 32)

Rie Vad Jakobsen
(Tlf 23 81 48 12)

(I er velkomne til at ringe, såfremt I skulle have brug for uddybende forklaringer).

**) Man får tildelt en hjælperordning for, at man trods sit handicap kan leve et aktivt liv, og deltage i samfundet i stedet for at være spærret inde på en institution eller i ens eget hjem, mens man venter på den hjemmehjælp, som skal opfylde ens basale behov. Overenskomsten sikrer også, at hjælperne har mulighed for at arbejde i døgnvagter. Det er nemlig ikke lovligt uden fagforeningernes medvirken (læs: overenskomst). Mulighed for at planlægge døgnvagter er vigtige for brugere, som har brug for hjælp 24 timer i døgnet, da det giver den frihed til at leve et liv på tilnærmelsesvis samme vilkår som andre, som et liv brudt op af 11-timers reglen ikke kan tilbyde.*

Mange mennesker med handicap bliver i stand til stadig at yde til samfundet i kraft af deres hjælperordning: Bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet, deltage i frivilligt arbejde, og i det hele taget at være noget for andre mennesker. I øvrigt er det også med til at sikre arbejdsstyrkens beståen: At et menneske med et handicap kan få tildelt en hjælperordning betyder, at også deres ægtefæller kan bevare DERES tilknytning til arbejdsmarkedet, fordi de ikke nødvendigvis ser sig nødsaget til at frasige sig deres (måske rigtig gode job), for at pleje deres ægtefælle i hjemmet.