

Generelle overenskomstkraav pr. 1. april 2008

I har modtaget en opstilling af de generelle krav, som KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse er enige om at forelægge for repræsentantskabet til godkendelse.

Ligesom ved OK-05 har vi også denne gang uddybet de krav vi den 10. oktober 2007 skal udveksle med arbejdsgiverne. Det skaber en forståelse mellem parterne, men også internt i organisationerne om, hvad der præcist ønskes opnået med de enkelte krav.

Ved OK-05 havde vi stor succes med en ny forhandlingsmodel, som på den ene side gav et væsentligt større ejerskab til forhandlingsresultatet, og på den anden side - via fællesskabet - gav organisationerne den fornødne sikkerhed og mulighed for nyskabelser, som man næppe ville kunne have opnået alene.

Det er min vurdering, at vi igen ved OK-08, med de krav vi udtager, på en god måde understøtter en hensigtsmæssig balance mellem det generelle og så de mere organisationsrettede forhandlinger.

Forhandlingsudvalget og bestyrelsen foreslår, at KTO stiller følgende 8 krav:

1. Lønforbedringer til alle ansatte
2. Bedre vilkår for forældre ved barsel og børns sygdom
3. Bedre vilkår og større jobsikkerhed for tillidsrepræsentanter
4. Seniorrettigheder til de ansatte
5. Bedre trivsel på arbejdspladsen
6. Forbedring af pensionsvilkår
7. Forbedring af øvrige vilkår
8. Forbeholdskrav (bl.a. i forhold til implementering af 3-partsaftalerne)

Jeg vil nu komme med nogle bemærkninger til bestyrelsens og forhandlingsudvalgets forslag til nogle af de generelle overenskomstkraav. Jeg vil ikke uddybe dem alle, idet en række af kravene, med de uddybninger vi har foretaget, også gerne skulle tale for sig selv.

Forinden jeg går i gang hermed, vil jeg henlede opmærksomheden på, at det krav, som måske er det vigtigste, slet ikke er et formelt KTO-krav, men alene omtalt i indledningen til kravene.

Det er sikringen af, *"at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler de forskellige personalegruppers forskellige vilkår og ønsker"*.

I min mundtlige beretning var jeg tidligere inde på dette krav. Og ligesom ved OK-05 indebærer kravet, at ingen vil blive efterladt på perronen, når toget kører. Ved OK-08 er det

måske vigtigere end nogensinde, og kravet fordrer, at alle lægger sig i selen - også arbejdsgiverne - for at opnå konkrete forhandlingsløsninger.

1. Lønforbedringer til alle ansatte

Forventningen er, at vi ved OK-08 får forhandlet solide og gode lønstigninger hjem til de ansatte i kommuner og regioner.

Jeg vil ikke sætte procenter på – det vil for mig at se ikke styrke vores muligheder for at hente et godt resultat hjem.

Vi kan konstatere, at der denne gang er meget store forventninger blandt vores medlemmer til solide lønstigninger.

Det skal vi løse ved OK-08. Og det er klart, at det skal ske på en måde, så vi ikke via reguleringsordningen bliver straffet, og i realiteten udelukker, at vi kan indgå lønaftaler, der afviger fra de lønstigninger, der er aftalt på det private arbejdsmarked.

Et af vores hovedkrav ved OK-08 er, at de generelle lønstigninger, incl. udmøntninger fra reguleringsordningen, skal sikre reallønnen i aftaleperioden. Og det skal ske med en noget større sikkerhedsmargin end ved OK-05.

Ved OK-05 fik vi etableret en bedre profil i overenskomstårene end tidligere – det vil sige, at resultatet var mere ligeligt fordelt i aftaleperioden. Men OK-05 var ikke optimal. Vi vil forsøge at gøre det bedre ved OK-08.

Kravet om at forbedre reguleringsordningen handler for det første om en forhøjelse af udmøntningsprocenten.

Men vi stiller også krav om, at der skal tages højde for de personalegoder på det private arbejdsmarked, som i dag ikke indgår i grundlaget for reguleringsordningen.

Vi kan ikke leve med, at en stadig stigende anvendelse af personalegoder på det private arbejdsmarked – herunder også af ikke-skattepligtige goder – øger forskellen mellem lønningerne i kommuner og regioner og så i den private sektor. Det bør de kommunale og regionale arbejdsgivere heller ikke kunne.

Løn, løn og atter løn er selvsagt hovedtemaet ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Men solide lønstigninger sikre ikke alene et forlig. Der er også brug for, at der findes løsninger på en række andre centrale problemstillinger.

2. Bedre vilkår for forældre ved barsel og børns sygdom

Der er brug for at tænke nyt og mere moderne med hensyn til, hvorledes vi sikrer forældrenes vilkår ved barsel og børns sygdom.

Godt nok arbejder der betydeligt flere kvinder end mænd i den offentlige sektor, og godt nok tager kvinder fortsat betydeligt mere barselsorlov end mænd. Men vi ser også, at mange mænd ønsker at tage mere del i familien og pasningen af børn under barsel. Vi stiller derfor krav om, at en del af barselsorloven øremærkes fædrene, og at mulighederne for at få fri med løn til pasning af syge børn forbedres.

3. Bedre vilkår og større jobsikkerhed for tillidsrepræsentanter

Hele krumtappen i aftalesystemet hviler i høj grad på tillidsrepræsentanterne.

Tillidsrepræsentanterne udfører i det daglige et kæmpe arbejde. Det gælder i forhold til konkrete forhandlinger og aftaler vedrørende bl.a. løn og arbejdstid. Men det gælder også i forhold til gennemførelse af omstillings- og strukturprojekter i kommuner og regioner, udarbejdelse og gennemførelse af personalepolitikker mv. Og ikke mindst i forhold til konkrete problemstillinger i relation til de enkelte ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Vi har gennem de seneste år på flere områder kunnet konstatere, at det bliver stadig sværere at rekruttere tillidsrepræsentanter. Arbejdspresset er i forvejen stort, og mange synes derfor ikke, at de har overskud og mulighed for at påtage sig et tillidsrepræsentanthverv.

Der er derfor denne gang brug for, at tillidsrepræsentanternes vilkår gøres mere attraktive. Der skal være tid til tillidsrepræsentantarbejdet, og det skal honoreres, at tillidsrepræsentanten påtager sig et stort ansvar til gavn for såvel kollegaerne som arbejdspladsen. Denne gang skal der simpelthen ske noget.

4. Seniorrettigheder til de ansatte

Aldersprofilen i kommuner og regioner er skæv, og ikke på den ungdommelige måde.

Ca. hver femte ansat i kommuner og regioner er over 55 år, og der vil derfor i de kommende år ske en betydelig tilbagetrækning fra det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Vi ved, at bl.a. muligheder for nedsat tid med pensions- og hel eller delvis lønkompensation, vil gøre det muligt for en række seniorer at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

På seniorområdet skal vi på det kommunale og regionale arbejdsmarked have førertrøjen på. Vi skal denne gang sikre konkrete seniorrettigheder til de ansatte. De hidtidige erfaringer med lokale aftalemuligheder har ikke været gode nok. Der skal denne gang findes

andre og mere forpligtende løsninger, men også løsninger, som giver de enkelte organisationer mulighed for at aftale særlige organisationsrettede forbedringer.

5. Bedre trivsel på arbejdspladsen

Sidste gang opnåede vi et gennembrud med stressaftalen.

Med stressaftalen har vi medvirket til at få sat den øgede stress på dagsordenen i kommuner og regioner.

Med 3-partsaftalerne er fokus på problemstillingen blevet yderligere skærpet. Det gælder fx kravet om, at der nu mindst hvert 3 år skal foretages konkrete trivselsmålinger.

Men arbejdsmiljøet skranter fortsat mange steder i kommunerne og regionerne. Konkret kommer dette bl.a. til udtryk i det meget høje sygefravær.

Der er derfor fortsat brug for, og måske mere end nogensinde, at vi kan sikre en bedre trivsel på arbejdspladserne.

Derfor stiller vi ved OK-08 krav, der skal sikre bedre trivsel på arbejdspladsen.

Andre krav

Forinden jeg lægger forhandlingsudvalgets og bestyrelsens forslag til KTO's overenskomstkrav frem til beslutning, vil jeg ganske kort kommentere på to emner, som ikke er KTO-stof, men som selvfølgelig vil komme til at få en betydning for mulighederne for at nå frem til et samlet resultat.

Det første emne er kompetenceudvikling.

I 3-partsaftalerne opfordres parterne ved de offentlige overenskomstforhandlinger i 2008 til at styrke kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelsesindsatsen. Regeringen har på forhånd afsat midler til at understøtte sådanne aftaler.

Jeg håber, at vi ved OK-08 opnår et gennembrud om kompetenceudvikling. Det er klart, at de penge, der er afsat i 3-partsaftalerne, kan virke som en katalysator for en øget indsats. Men der er alene tale om et engangsbeløb, og skal det her batte noget, er det nødvendigt, at arbejdsgiverne også er ambitiøse, og er parate til at indgå aftaler, som er forpligtende.

Kompetenceudvikling er for vigtig en sag til at tabe på gulvet – det gælder i forhold til en fortsat forbedring af de ansattes kompetencer, kvaliteten af den service der tilbydes borgerne, og mere generelt i forhold til skabelsen af mere attraktive arbejdspladser.

Det andet emne er lokal løndannelse eller ny løn, som nogen stadig kalder det.

Ved OK-05 aftalte vi en række forskellige modeller for anvendelsen af lokal løn, tilpasset de enkelte organisationers særlige vilkår og ønsker.

Erfaringerne med lokal løn har igen vist sig generelt ikke at være gode nok. En væsentlig forklaring på det er bl.a. de meget snævre økonomiske rammer, der er i kommunerne. Et forhold som også indebærer, at kommunerne kun i meget ringe omfang har vist sig indstillet på, at forhandle de såkaldte tilbageløbsmidler, der fx frigøres, når en ældre og højere lønnede medarbejder erstattes af en yngre og lavere lønnet medarbejder.

Selvom tilbageløbsmidlerne ikke er organisationsopdelte, kan jeg til illustration oplyse, at der på lærer- og børnehaveklasselederområdet midtvejs i det nuværende overenskomstår kun er forhandlet ca. 10 % af de frigjorte midler.

Det duer simpelthen ikke. Det skaber ikke tiltro til systemet, at man som lokal forhandler skal starte forfra hver gang, og i princippet mister de penge du én gang har indgået aftale om, når fx en ansat skifter arbejdssted. Og det er alt for nemt for en kreativ hjerne i økonomikontoret at se sig blind på de mange penge, der på den måde kan løftes ud af de lokale forhandlinger.

Implementeringen af kommunalreformen har selvfølgelig ikke bidraget til at gøre det nemmere at få ny løn til at fungere. Men, at det skulle være hele undskyldningen for, at kommunerne ret sent er kommet ud af starthullerne og kommet i gang med lønforhandlingerne lang tid efter starttidspunktet, holder altså ikke.

De kommunale og regionale arbejdsgiverparter må således sammen med de enkelte organisationer se nærmere på, hvordan de får lokal løn til at fungere bedre til begge parter tilfredshed.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende forhandlingsudvalgets og bestyrelsens forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2008.