

## **Generelle overenskomstkra­v pr. 1. april 2015 på hhv. KL's og RL­TN's område**

### **Den danske model er grundlaget for at udvikle den offentlige sektor**

Vi skal i dag for første gang udtage generelle krav i Forhandlingsfællesskabet. Vi skal udtage krav både i forhold til KL og i forhold til det regionale område.

Kravene og stillingtagen hertil behandles som to punkter på dagsordenen, og repræsentantskabet tager særskilt stilling efter medlemstal til kravene på de to områder.

De generelle krav på de to områder er stort set identiske, og jeg vil derfor præsentere kravene samlet på de to områder.

Forhandlingsfællesskabet stiller krav indenfor følgende temaer:

1. Generelle lønforbedringer/økonomi
2. Pension
3. Tryghed
4. Psykisk arbejdsmiljø
5. TR
6. MED
7. Ligestilling/ligeløn
8. Balance mellem arbejdsliv og familieliv
9. Seniorpolitik
10. Socialt kapitel
11. Social dumping
12. Tidsbegrænset ansættelse
13. Andet, og
14. Forbeholdskrav

Jeg vil ikke gennemgå samtlige krav, og en række af kravene har jeg også været inde på i min mundtlige beretning. Der ligger ikke en prioritering i, hvilke krav jeg knytter bemærkninger til, og hvilke jeg ikke gør.

Vi har denne gang tydeliggjort Forhandlingsfællesskabets overordnede målsætninger for OK-15. Desuden har vi i forhold til de fleste af temaerne udarbejdet en kort beskrivelse af baggrunden og formålene med kravene.

Ved OK-15 har vi skarpt fokus på den danske model. Baggrunden for dette har jeg nærmere redegjort for i den mundtlige beretning.

Vi finder, at den danske model med fælles fokus på kollektive aftaler, stærke tillidsrepræsentanter og et velfungerende medindflydelsessystem er afgørende for varetagelsen og udviklingen af kerneopgaverne. Den danske model har værdi for begge parter.

Når modellen praktiseres skaber den ro og ejerskab. Den forener hensynene til medarbejdernes vilkår og udvikling på den ene side med hensynene til fortsat omstilling af den offentlige sektor, herunder krav om øget effektivisering og kvalitet på den anden side.

Arbejdsgiverne har de seneste år haft mest fokus på den ene halvdel af ligningen – nemlig effektiviseringer. Det har skabt udfordringer i forhold til den danske model og en fælles indsats for at udvikle og tilpasse den offentlige sektor til de løbende udfordringer.

Vi går derfor til forhandlingerne med en målsætning om at styrke den danske model.

I målsætningen for OK-15 har vi desuden givet hinanden et politisk håndslag på at skabe de bedste muligheder for, at alle medlemsorganisationer opnår et tilfredsstillende forhandlingsresultat, der kan opnås tilslutning til. Det er det, vi har kaldt, ”at ingen efterlades på perronen”. Alle organisationer skal have mulighed for at føre reelle forhandlinger med arbejdsgiverne.

### **Generelle lønforbedringer/økonomi**

Vi har ved de seneste overenskomstfornyelser taget et stort medansvar for løsning af den økonomiske krise.

Økonomien er fortsat stram, men blandt andet overenskomstfornyelsen i 2014 på det private område giver dog rum for mere optimisme denne gang. Her skønnes det, at reallønnen sikres i perioden.

Det er også vores forventninger til OK-15, at det samlede økonomiske råderum vil sikre reallønnen i den kommende aftaleperiode.

Det økonomiske råderum ved OK-15 giver også mulighed for, at der er midler til forbedringer i organisationsforhandlingerne. Det er forbedringer, som medlemmerne i stor udtrækning kan se sig selv i.

Vi er enige om, at der skal være midler til organisationsforhandlingerne for alle organisationer. Vi ønsker ikke en situation, hvor arbejdsgiverne ensidigt bestemmer, hvilke organisationer der skal have mulighed for at aftale forbedringer, og hvilke organisationer der ikke skal have denne mulighed.

Vi stiller krav om generelle procentuelle lønstigninger, der bedst muligt sikrer reallønnen. Vi stiller desuden et solidarisk krav om et uddannelsesløft for de laveste lønnede – under det vi har givet overskriften ”fra ufaglært til faglært”. Forhandlingsfællesskabet tager hermed ansvar for, at en række ufaglærte grupper i den laveste del af lønskalaen får mulighed for et reelt uddannelsesløft. Højere uddannelse er samtidig en vej til højere løn.

I forhandlingsfællesskabet vil vi afsætte en pulje til formålet, som konkretiseres i forhandlingerne mellem de involverede organisationer og arbejdsgiverne. Puljen er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer.

Midlerne er målrettet ufaglærte med en grundløn på trin 17 eller lavere. Projektet omfatter dog også dagplejere, som på grund af særlige arbejdstidsforhold er placeret på grundlønstrin 18. Fokus er desuden på personer, som har en vis tilknytning til arbejdspladsen.

Puljen skal anvendes, så det fører til et reelt uddannelsesløft af de ufaglærte grupper.

Vi stiller desuden krav om videreførelse af reguleringsordningen, som vi aftale med henholdsvis KL og Regionerne ved OK-13.

## **Tryghed**

Tryghedskravene skal ses på baggrund af de mange omstillinger og strukturændringer, der foretages på arbejdspladserne. Alene i kommunerne er antallet af medarbejdere siden 2009 mindsket med i omegnen af 30.000 årsværk.

Vi oplever til stadighed, at kommuner og regioner afskediger ansatte som følge af besparelser eller omstruktureringer, mens de i opsigelsesperioden opslår tilsvarende ledige stillinger andre steder. Det er ikke holdbart, og det er med til at skabe et utrygt klima på arbejdspladserne.

Besparelser sker også ved at varsle ansatte ned i tid. Det har udover en konkret lønnedgang også omkostninger både i forhold til løn under ferie samt og i forhold til pension. Også her ønsker vi større tryghed.

## **Psykisk arbejdsmiljø**

Jeg har i den mundtlige beretning kommenteret på behovet for en fælles styrket indsats for forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø. På en række områder er sygefraværet steget på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Vi ved, at ansattes motivation i høj grad er drevet af mulighederne for at yde et fagligt kvalificeret og meningsfuldt arbejde. Vi ved også fra undersøgelser, at mange ansatte oplever, at det i praksis er svært at få opfyldt. Det er hverken vi eller arbejdsgiverne tjent med.

Vi kan selvfølgelig ikke ved det centrale forhandlingsbord løse konkrete problemer med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Det er derfor vi stiller krav om indgåelse af en aftale, som forpligter de lokale parter til at indgå aftale om konkrete indsatser på området. Som centrale parter kan vi være med til at understøtte dette arbejde.

## **TR/MED**

Det er afgørende, at vi har velfungerende tillidsrepræsentanter og et velfungerende lokalt medindflydelsessystem.

Det er grundlæggende forudsætninger i den danske model. I min mundtlige beretning pegede jeg på, at vi gennem en længere periode har oplevet, at arbejdsgiverne har sået tvivl om opbakningen til den danske model.

Arbejdsgivernes ageren gør tillidsrepræsentantområdet og medindflydelsesområdet til en kamplads. Det er ingen tjent med.

Vi ønsker en grundlæggende diskussion med arbejdsgiverne for at skabe fælles opbakning til den danske model. Vi ønsker at skabe fornyet tillid og opbakning til tillidsrepræsentanterne og det lokale medindflydelsessystem. Det er herigennem vi sammen kan skabe merværdi i forhold til opgaveløsningen. Et godt lokalt samarbejde er afgørende for en fælles udvikling af den offentlige sektor.

Vi har i det overenskomstforberedende arbejde med KL beskrevet en række forudsætninger for velfungerende tillidsrepræsentanter og et velfungerende lokalt medindflydelsessystem. Det vil være et godt sted at starte.

## **Ligestilling**

Vi ønsker en øget ligestilling mellem kønnene. Det er baggrunden for at vi stiller krav om blandt andet en udvidelse af forældreorlov med løn til faderen. Desuden stiller vi en række krav, som kan medvirke til at skærpe opmærksomheden på ligestilling i forhold til løn.

## **Seniorpolitik**

Vi ved, at pensionsalderen i de kommende år stiger. Derfor er vi nødt til at sikre os, at vilkårene på arbejdspladserne også giver mulighed for, at ansatte kan arbejde i flere år end i dag.

Arbejdsgiverne har tidligere annonceret, at de vil rejse krav om tilsvarende at ville forhøje aldersgrænsen for seniordagene til de ændrede aldersgrænser for pension.

Vi vil en anden vej. Vi stiller derfor blandt andet krav om en udvidelse af seniordagene med en udbygning af dagene aldersmæssigt opad. På den måde skaber vi bedre mulighed for, at seniorer kan blive på arbejdsmarkedet i flere år.

På det regionale område stiller vi desuden krav om, at ordningen med seniorbonus vendes om, så der gives seniordage i stedet.

### **Socialt kapitel, social dumping, tidsbegrænset ansættelse**

Vi vil have et arbejdsmarked baseret på ordentlige vilkår med social ansvarlighed, god arbejdsgiveradfærd og med respekt for overenskomster og aftaler. Der er dog grund til, at hejse et advarselsflag.

Vi oplever en stigende anvendelse af tidsbegrænset ansættelser og vikarer. Det er selvfølgelig helt i orden, når der på en arbejdsplads opstår et midlertidigt arbejdskraftbehov fx i forbindelse med barselsorlov. Det har vi alle en interesse i.

Men det er ikke i orden, at en lærervikar, som siden 2007 og indtil juni 2012, i en kommune ansættes i 10 sammenhængende tidsbegrænsede vikariater på forskellige folkeskoler i kommunen. Tilsvarende groteske eksempler kendes inden for andre områder.

En nylig kendelse i faglig voldgift har slået fast, at det kan kommunen åbenbart godt, men det har aldrig været hensigten, at vores rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse skulle være en åben ladeport til gang på gang at forlænge tidsbegrænsede ansættelser. Et sådan daglejersystem ønsker vi ikke.

Det er baggrunden for vores krav om skærpelse af reglerne for tidsbegrænset ansættelse og vikaransættelse.

Det offentlige bruger hvert år et anseeligt milliardbeløb på serviceydelser, der løses af det private.

En ny undersøgelse viser, at effekterne af besparelserne er meget spredte, men vigtigst af alt, at arbejdsforholdene for de ansatte bliver forringet, når en privat virksomhed overtager opgaven.

Udlisitering må ikke blive et kapløb på forringelser af løn- og ansættelsesvilkår, og kommuner og regioner skal i langt højere grad søge for at komme med kontrolbud på opgaverne.

Tilsvarende samfundsmæssige ansvar er relevant i forhold til at sikre anvendelse af sociale klausuler og arbejdsklausuler ved udbud af opgaver. Også her må de i handling vise, at de støtter op om den danske aftalemodel.

Mere end hver 14. medarbejder i kommunerne er i en alle anden form for arbejdsmarkedspolitisk ordning – fx virksomhedspraktik, nyttejob, løntilskudsjob, fleksjob eller seniorjob. Listen af ordninger er alenlang. For nogle faggrupper er andelen betydeligt højere.

Vi skal sammen med arbejdsgiverne sikre et rummeligt arbejdsmarked. Men der er en grænse. Grænsen er, når ordinært ansatte fortrænges, og når fagområders faglige kompetencer tabes, fordi de overtages af personer i forskellige arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

KL er opmærksom herpå og opfordrer til, at andre dele af arbejdsmarkedet også løfter deres ansvar. Jeg vil i den forbindelse også kvittere for initiativet med nedsættelse af et dialogforum mellem KL og Forhandlingsfællesskabet med henblik på løbende at drøfte problemstillinger på området.

Det nytter dog ikke noget, at KL alene appellerer til andre arbejdsgiverområders gode viljer.

Både kommunerne og regionerne må anvende sociale klausuler i større omfang til at stille krav til private virksomheders sociale ansvar, og de må i en mere forpligtende dialog med tillidsrepræsentanterne på de enkelte overenskomstområder om tilrettelæggelse af indsatsen.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende det fremlagte forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2015 på henholdsvis KL's område og det regionale område.