

## **Generelle overenskomstkraav pr. 1. april 2011 på hhv. KL's og RLTN's område**

For første gang nogensinde udtager vi krav særskilt for de to forhandlingsområder – henholdsvis det kommunale og det regionale område. Det er en konsekvens af den forhandlingsmodel, vi har aftalt for OK-11. På dagsordenen viser det sig konkret ved, at vi har to punkter om udtagelse af krav.

I den regionale forhandlingsdelegations drøftelse af krav har det været et ønske at sikre, at der er størst mulig identitet mellem kravene på det kommunale og det regionale område med henblik på at skabe det bedst mulige grundlag for tværgående drøftelser på det regionale område samt sikre mulighed for at koordinere mellem de to områder. Jeg vil derfor tillade mig at give en samlet præsentation af kravene på de to områder.

I min mundtlige beretning var jeg flere gange inde på, hvor anderledes forhandlingssituationen er ved OK-11 i forhold til OK-08. Men der er ét sted, hvor tingene på overfladen er ens, og det er i forhold til antallet af krav.

Forhandlingsdelegationerne og bestyrelsen foreslår denne gang, at KTO stiller 8 krav. De 8 krav er:

1. Generelle lønforbedringer
2. Ligeløn/ligestilling
3. Forbedrede vilkår for TR og Arbejdsmiljørepræsentanter
4. Bedre vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde
5. Større tryghed i forbindelse med afskedigelse, omstrukturering mv.
6. Seniorrettigheder
7. Forbedring af øvrige vilkår.
8. Forbeholdskrav

Ved OK-08 stillede vi også 8 krav.

Antallet af krav er imidlertid ikke udtryk for en forventning om, at vi kan nå samme flotte resultat som ved OK-08. Men kravene er udtryk for, at det - også i en tid med økonomisk smalhals i samfundet - er vigtigt med en fortsat udvikling af de kommunale og regionale arbejdspladser som attraktive arbejdspladser. Målsætningen om attraktive arbejdspladser er derfor denne gang også taget med i selve indledningen til kravene.

Vi har også denne gang bestræbt os på at uddybe kravene med henblik på at tydeliggøre indholdet mest muligt. Jeg vil derfor ikke gennemgå samtlige krav, men alene knytte bemærkninger til nogle af kravene.

## **1. Generelle lønforbedringer**

Vi stiller krav om generelle procentuelle lønstigninger med mulighed for et lavtlønsprojekt målrettet de nederste løntrin.

I vores drøftelser om kravet er der taget udgangspunkt i et eksempel, hvor der fastlægges en procentregulering og en minimumsudmøntning i kroner, som knækker ved løntrin 17. Projektet vil omfatte ca. 10-15 % af de ansatte i kommunerne.

Med lønkravet er der fundet en balance og et nødvendigt kompromis mellem forskellige synspunkter om udmøntning af generelle lønforbedringer.

I lønkravet ligger også, at reguleringsordningen videreføres med uændret udmøntningsprocent, og som en samlet ordning. Den tekniske tilpasning refererer til et netop afsluttet arbejde i en fælles nedsat arbejdsgruppe, som opfølgning på OK-08, hvor vi var enige om at se på metoden i reguleringsordningen. Der er alene tale om rent tekniske tilpasninger.

## **2. Ligeløn/ligestilling**

Vi rejser denne gang en række krav inden for ligeløn/ligestilling:

Vi rejser krav om implementering af EU-direktivet om ligebehandling som en KTO-aftale, idet det skal sikres, at det er den enkelte organisation, som i givet fald fører konkrete sager på området.

På barselsområdet indgik vi ved OK-08 aftale om den såkaldte 6-6-6-model, som blandt andet indebærer en øremærkning af barselsorlov til faderen. Ved OK-11 rejser vi ud fra en ligestillingstankegang krav om, at barselsorlov til faderen udvides. Det er vigtigt, at vi arbejder for, at de kommunale og regionale arbejdspladser er attraktive arbejdspladser for begge køn.

Der ligger allerede i dag i ligestillingsloven en forpligtelse til at integrere ligestilling i al offentlig forvaltning - også kaldet kønsmainstreaming. Der er imidlertid behov for, at vi som aftaleparter arbejder mere strategisk med dette emne særligt i relation til løndannelsen, således at vi får fælles viden om de kønsmæssige konsekvenser af de aftaler, som indgås både centralt og lokalt. Det er baggrunden for, at vi rejser krav om sikring af kønsmainstreaming af såvel den centrale som den lokale løndannelse samt øvrige aftaler, herunder ved at aftale et projekt om kønsmainstreaming af den lokale løndannelse.

Vores krav om lønstatistik skal bidrage til at vi både lokalt og centralt fremadrettet kan få øget viden, herunder om eventuelle kønsmæssige ubalancer.

### **3. Forbedrede vilkår for TR og Arbejdsmiljørepræsentanter**

Ved OK-08 fik vi på TR-området gennemført en række markante forbedringer, blandt andet funktionsløn til TR og forbedrede opsigelsesvarsler. Også ved OK-11 skal vi have fokus på forbedring af vilkårene for TR.

Når der sker afskedigelser på arbejdspladserne i et omfang, som vi desværre oplever i øjeblikket i den kommunale og regionale sektor er der brug for, at vi i højere grad får knæsat, at TR skal være den sidste på arbejdspladsen ved afskedigelser. Vi rejser derfor krav om, at TR-opsigelsesvarslet også anvendes ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel.

Arbejdsmiljøområdet er i mange kommuner og regioner blevet opprioriteret gennem de senere år. Det er også en afgørende forudsætning for sikring af attraktive arbejdspladser i fremtiden. Arbejdsmiljørepræsentanter yder her en meget stor indsats. Arbejdsmiljø handler som bekendt ikke længere kun om fysiske arbejdsforhold, men også om psykisk arbejdsmiljø, om stress og trivsel.

Arbejdsmiljørepræsentanters arbejde er således af væsentlig betydning for de kommunale og regionale arbejdspladser. Vi stiller derfor krav om at arbejdsmiljørepræsentanter skal aflønnes for funktionen.

### **4. Bedre vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde**

I Medindflydelses- og medbestemmelsessystemet udfyldes en lang række opgaver. I MED/SU er der skabt nogle rammer for samarbejde mellem ledere og medarbejder, og det er sikret, at medarbejderne får reel mulighed for indflydelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det er afgørende vigtigt, at MED/SU fungerer hensigtsmæssigt i kommuner og regioner. Forbedret uddannelsesindsats af MED/SU-repræsentanter samt sikring af, at alle niveauer i MED/SU-systemet i højere grad inddrages i HSU/HovedMED's arbejde er nogle af de krav vi stiller for at skabe bedre rammer for MED/SU-systemet i kommuner og regioner.

Vi har også oplevet, at bestemmelserne i MED/SU-aftalen om tvisteløsning ikke i alle tilfælde har fungeret tilfredsstillende. Vi rejser derfor krav om, at den enkelte organisation sikres mulighed for at rejse sager vedrørende brud på MED/ SU-aftalen.

### **5. Større tryghed i forbindelse med afskedigelse, omstrukturering mv.**

Der sker mange afskedigelser i kommuner og regioner for tiden. Jobsikkerhed i den offentlige sektor er en sagablot.

Nogle afskedigelser er sket som led i genåbningen af budgetterne for 2010, mens andre afskedigelser sker med henvisning til drøftelser om budgetterne for 2011. Og regeringen har med sin såkaldte genopretningsaftale været med til at forrykke balancen i flexicurity-modellen, således at de ansatte i for høj grad bærer risikoen ved afskedigelser.

Ved OK-10 på det private arbejdsmarked blev tryghed et centralt tema, og det vil det også være ved OK-11.

Vi rejser derfor krav om forbedrede vilkår ved afskedigelse, omstrukturering mv., og der også skal være fokus på initiativer, der kan medvirke til fastholdelse og dermed bidrage til at løse rekrutteringsudfordringen på længere sigt.

## **6. Seniorrettigheder**

Vi fik ved OK-08 et væsentligt gennembrud på seniorområdet i form af ret til seniordage. På det regionale område er der tale om en ret til seniorbonus. Ved en række af organisationernes forhandlinger blev der endvidere aftalt supplerende seniordage og seniorbonus.

Som jeg var inde på i min mundtlige beretning, har evalueringen af seniordagene vist, at de er blevet modtaget positivt i kommunerne, både af lederne og medarbejderne.

Den demografiske udvikling og rekrutteringssituationen i kommunerne og regionerne på længere sigt gør, at der fortsat er brug for de nuværende ordninger om seniordage og seniorbonus som ét element blandt flere til fastholdelse af ældre medarbejdere. Vi rejser derfor krav om videreførelse af seniordagene på KL's område og seniorbonus på RLTN's område.

Som led i fastholdelsesindsatsen skal vi også have skabt bedre muligheder for at anvende lovgivningens regler om fleksibel efterløn og delpension. Vi rejser derfor krav om, at seniorer skal have ret til nedsat arbejdstid ved fleksibel efterløn eller delpension.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende forhandlingsdelegationernes og bestyrelsens forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2011 på henholdsvis KL's område og på det regionale område.