

## **Generelle overenskomstkraft pr. 1. april 2013 på hhv. KL's og RLTN's område**

Vi skal i dag have udtaget krav både i forhold til KL og i forhold til det regionale område.

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

Som jeg omtalte i min mundtlige beretning svarer forhandlingssetuppet på det regionale område til OK-11, det vil sige at KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet er selvstændige parter, som hver udtager egne generelle krav. Tilsvarende udtager Ingeniørforeningen i Danmark og den Danske Landinspektørforening egne generelle krav på det regionale område.

I den regionale forhandlingsdelegation har det været et ønske at sikre, at der er størst mulig identitet mellem kravene på det kommunale og regionale område. Herved skabes det bedst mulige grundlag for tværgående drøftelser, samt grundlag for koordinering mellem de to områder.

På det regionale område er KTO dog enige om at stille krav om generelle lønforbedringer, der udmøntes procentuelt.

Jeg vil derfor tillade mig at give en samlet præsentation af kravene på de to områder.

KTO stiller følgende 8 krav:

1. Reguleringsordningen
2. Tryghed
3. Ligestilling/ligeløn
4. Seniorrettigheder
5. Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten
6. Tillid, kvalitet, faglighed og psykisk arbejdsmiljø
7. Forbedring af øvrige vilkår
8. Forbeholdskrav

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 dem.

## 1. Reguleringsordningen

Vi stiller krav om videreførelse af reguleringsordningen med uændret udmøntningsprocent. Kravet er på den ene side udtryk for, at vi ikke ser det offentlige område som lønførende. På den anden side er det også udtryk for, at vi ikke ønsker sydeuropæiske tilstande, og at det offentlige arbejdsmarked udvikler sig et til et andet rangs arbejdsmarked.

## 2. Tryghed

Vi stiller blandt andet krav om, at der lokalt i kommunerne og regionerne aftales en forpligtende indsats i fredstid om vilkår ved afskedigelser begrundet i budgetbesparelser, organisationsændringer og lignende situationer. Aftalen vil fx kunne indeholde vilkår om afholdelse af restferie, fritstilling, kompetenceudvikling og efteruddannelse og outplacement.

Det vil skabe øget tryghed og gennemsigtighed om vilkårene lokalt, og danne grundlag for de konkrete aftaler, der efterfølgende indgås.

Der er også brug for at styrke arbejdsgiverens forpligtelse til at fastholde afskedigede medarbejdere.

I min mundtlige beretning nævnte jeg et eksempel fra Odense Kommune, hvor der blev afskediget 79 lærere på grund af besparelser, og hvor der i deres opsigelsesperiode blev opslået 21 lærerjob og 27 vikariater. Også i andre kommuner og indenfor andre faggrupper er der eksempler på lignende.

Det er hverken rimeligt eller holdbart – hverken for de afskedigede medarbejdere, der alene er afskediget på grund af besparelser, og ikke på grund af deres kvalifikationer – eller for deres kolleger og arbejdspladsen i øvrigt.

KTO stiller derfor krav om, at ved afskedigelser på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal denne tilbydes den afskedigede.

Vi har også kunnet konstatere, at der i navnlig kommunerne i stigende omfang anvendes støttet beskæftigelse – aktivering af ledige osv. – til at løfte opgaverne. Også i regionerne har antallet af ekstraordinært ansatte været stigende.

Vores opgørelser, som vi også har drøftet med KL's lønudvalg, viser, at der i en række kommuner og indenfor en række faggrupper er uforholdsmæssigt mange ekstraordinært ansatte.

KTO's stiller derfor krav om sikring af balance mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte. Kravet har både til formål at sikre, at der ikke sker fortrængning, men også for at

undgå at visse typer job mister anseelse, og at vigtige kompetencer går tabt og kvaliteten i opgaveløsningen falder.

På det regionale område vil vi undgå, at der fremadrettet bliver samme problemer med ubalancer.

Ved OK-11 aftalte vi på en tryghedspulje dækkende OAO's område. KTO stiller krav om, at tryghedspuljens opgaveløsning videreføres.

KTO's krav om tryghed tager desuden sigte på at skabe øget tryghed i forbindelse med organisations- og opgaveomlægningen fx i forbindelse offentlig og privat samarbejde og ændringer i hospitalsstrukturen.

### **3. Ligestilling/ligeløn**

Vi rejser endvidere en række krav indenfor ligestilling og ligeløn.

Vi rejser krav om udvidet forældreorlov til faderen. Ved OK-08 aftalte vi den såkaldte 6-6-6-model, som indebar en øremærkning af 6-ugers forældreorlov til faderen. Det virker. Mænds andel af orloven er således steget siden indførelsen, mens kvinders andel er faldet. Det er med til at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Vi stiller desuden krav om kønsmainstreaming af et antal af KTO's aftaler. Der ligger allerede i dag i ligestillingsloven en handlepligt for offentlige myndigheder til at integrere ligestilling i al offentlig forvaltning – også kaldet kønsmainstreaming. Med kravet ønsker vi, at der via et projekt i perioden udvikles metoder og redskaber til at analysere ligestillingsmæssige konsekvenser af KTO's aftaler og overenskomster.

Hensigten er at afdække og forhindre blinde vinkler i forhold til ligestilling, og som kan kvalificere de beslutninger, der tages fremover.

Endvidere rejser vi krav om implementering af EU-direktivet om ligebehandling.

### **4. Seniorrettigheder**

Efterlønsordningen er blevet kraftigt barberet. Med ændringer følger, at både efterlønsalderen og folkepensionsalderen gradvist flyttes opad. Ved OK-11 kom arbejdsgiverne desuden igennem med en række forringelser af tjenestemandspensionen.

Konsekvensen er, at vi skal blive flere år på arbejdsmarkedet. Vi har derfor brug for redskaber til at kunne fastholde seniorer længere tid på arbejdsmarkedet. Den demografiske udvikling understreger behovet.

KTO stiller derfor krav om ret til gradvis tilbagetrækning med nedsat arbejdstid. Kravet indebærer samtidigt, at det i KTO-forhandlingerne sikres, at der ved organisationsforhandlingerne kan aftales dækning af et eventuelt indtægtstab. Det kan fx ske via delpension, hvor seniormedarbejderen kan påbegynde udbetalingen af en del af sin arbejdsmarkeds-pension til dækning af et eventuel indtægtstab ved at gå ned i tid. Der skal også kunne indgås aftaler om, at indtægtstabet kan dækkes via reduceret pensionsindbetaling a la de ordninger, der blev aftalt på det private område ved OK-12.

## **5. Forbedrede vilkår for TR**

På KL-området stiller vi krav om, at der i den enkelte kommune skal indgås forhåndsaf-taler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter. Her nåede vi ved OK-11 frem til et godt resultat på det regionale område.

Vi har gennem længere tid kunne konstatere, at der afskediges et stigende antal tillidsre-præsentanter med henvisning til tvingende årsager. Det er afgørende vigtigt, at tillidsre-præsentant-beskyttelsen ikke udhules ad bagvejen. Tillidsrepræsentanterne er afgørende for det lokale samarbejde og mulighederne for at finde lokale løsninger.

KTO stiller derfor krav om bedre sikkerhed for tillidsrepræsentanten mod afskedigelse.

## **6. Tillid, kvalitet, faglighed og psykisk arbejdsmiljø**

I min mundtlige beretning pegede jeg på vigtigheden at sætte fokus på tillid, kvalitet, fag-lighed og det psykiske arbejdsmiljø. Det er afgørende for medarbejdernes motivation og engagement, og dermed for kvaliteten og effektiviteten.

KTO stiller derfor krav om, at der indgås en aftale om, hvordan arbejdet hermed kan un-derstøttes blandt andet med henblik på, at der i organisationsforhandlingerne kan aftales konkrete indsatser.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende forhandlingsdelegationernes og bestyrelsens forslag til generelle krav ved overenskomst-fornyelsen 2013 på henholdsvis KL's område og på det regionale område.