

Diskussionsoplæg

OK 2011

Ansatte i kommuner

**Mine krav
– dine krav?**

Vi har brug for DIN mening og DINE holdninger

Diskussionsoplæg ved forbundsformand Dennis Kristensen

FOA-medlemmernes krav skal sætte dagsordenen for de kommende overenskomstforhandlinger.

FOAs vigtigste opgave er at forhandle overenskomster og aftaler, som skal sikre dig de bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår. Og nu skal vi forberede os til overenskomstforhandlingerne i foråret 2011.

Vilkårene bliver aftalt med arbejdsgiverne i Kommunernes Landsforening.

Forhandlingerne på det kommunale område begynder i slutningen af 2010 og skal, hvis alt går vel, være afsluttet inden 1.april 2011.

FOAs krav til forhandlingerne med arbejdsgiverne skal selvfølgelig afspejle medlemmernes ønsker og holdninger. Derfor vil vi i FOA gerne modtage dine krav til de ansættelsesvilkår, som former din og kollegaernes hverdag på arbejdspladsen.

FOA er nemlig ikke bare en serviceorganisation, hvor du kan søge hjælp, hvis du har behov for det. FOA er også en demokratisk organisation, hvor du som medlem har indflydelse på, hvad FOA gør.

Her er mine bud på temaer og holdninger, der kan indgå i de lokale diskussioner om krav til overenskomstforhandlingerne i 2011. Det er ikke sikkert, det er de samme temaer, du synes skal indgå i forhandlingerne. Det er helt fint.

Det vigtigste er, at I får diskuteret hvilke krav, der skal rejses overfor arbejdsgiverne. Og at I får sendt kravene til jeres afdeling. Så skal vi nok rejse kravene overfor arbejdsgiverne.

Mine temaer er:

- En retfærdig løn til alle
- Lokal løn – har vi brug for mere?
- Pension – også om natten
- Frit valg – inden for aftalte rammer
- Trivsel og sundhed – også om natten
- Medbestemmelse – arbejdsgiverne må ikke smygge sig udenom
- Tillidsrepræsentanter – én for alle
- Seniorordninger – vi har brug for erfarne kollegaer
- Uddannelse – til fremtiden
- Lederne – nu med uddannelse
- To år – for at være på den sikre side

En retfærdig løn til alle

En retfærdig løn er en løn, der sikrer, at man som minimum kan købe det samme for sin løn i morgen som man kunne i går. En løn der er ens for kvinder og mænd, og en lønstigning der er ens for lavtlønnede og højtlønnede.

De lavtlønnede skal forrest – kroner er bedre end procenter

Den løn, du får som ansat, skal sikre, at du mindst kan købe det samme i morgen, som du kunne i går. De lave lønstigninger, der nu er aftalt på det private område vil Kommunernes Landsforening søge at kopiere til de kommunalt ansatte. Det kan betyde, at vi kan få svært ved at skaffe midler til så meget mere end at sikre reallønnen for medlemmerne.

Også derfor skal vi forsøge at ændre den måde lønstigninger bliver udregnet på. Procentvise lønstigninger er med til at udvide lønforskellen mellem de højest og lavest lønnede.

I overenskomstperioden 2008 til 2011 får en kommunal topchef cirka 100.000 kroner

i årlig lønstigning, mens en husassistent får cirka 23.000 kroner.

Det er fordi lønstigninger udregnes i procent. Da husassistentens løn er knap en fjerdedel af kommunaldirektørens løn vil kommunaldirektøren få 4 gange mere i lønstigning end husassistenten.

Lønstigninger skal derfor gives i kroner og ikke i procent, så alle får samme lønstigning.

Ligeløn – mandeløn til kvindefag

Det er nu 100 år siden kvindernes internationale kampdag, den 8. marts, blev holdt for første gang, og kvinders løn er stadig lavere end mænds, cirka 18 procent lavere.

Ved forhandlingerne i 2008 fik de offentligt

ansatte kvinder mere end mændene, uden at det dog rykkede væsentligt ved lønforskellene. Som en følge af OK-08 nedsatte regeringen en Lønkommission, der afgiver rapport i juni måned 2010. Lønkommissionen skal blandt andet se på forskellen mellem mænds og kvinders løn.

Regeringen vil næppe frivilligt følge op på rapporten, og give kvinderne en stor pose penge til udligning af lønforskellene mellem kønnene. Uanset de svære odds, skal vi tage endnu et nøk for at nå målet: Ligeløn.

Reguleringsordningen – en forældet og usikker mekanisme?

Reguleringsordningen er med til at sikre, at ansatte i kommunerne får en lønstigning, når

lønnen stiger på det private område. De offentligt ansatte får automatisk 80 procent af forskellen mellem lønudviklingen for privat ansatte og offentligt ansatte.

Vi plejer ved overenskomstforhandlingerne at lave et kvalificeret skøn over, hvad lønstigninger på det private område betyder for reguleringsordningen.

Som det er nu, kan du ikke være sikker på, at den regulering, du bliver præsenteret for i urafstemningsmaterialet, holder. Lønudviklingen på det private arbejdsmarked kan være svært at forudsige.

I stedet, skal vi nok aftale, hvad der skal være af lønstigninger i overenskomstperioden. Det kan FOAs medlemmer nemmere forholde sig til.

Lokal Løn – har vi brug for mere?

Lokal Løn skal i højere grad tilpasses til de enkelte faggrupper, end det sker i dag. Og så skal vi være sikre på, at de midler, der er puttet i Lokal Løn, kan genbruges, når de bliver frigjorte.

Lokal Løn blev for de fleste grupper indført i 1998. Dengang kaldte vi det for Ny Løn. Enkelte grupper fik først Ny Løn i 2000. Siden da er der blevet afsat mellem 5 og 7 procent til forhandlingerne om Lokal Løn.

Erfaringerne med Lokal Løn har været meget forskellige fra gruppe til gruppe. Ved sidste overenskomstforhandling trak vi hus- og rengøringsassistenter ud af ordningen, fordi de ganske enkelt fik for lidt ud af den. Vi skal ved forhandlingerne skabe mulighed for at andre grupper kan følge husassistenternes eksempel.

Faggrupperne har vigtige overvejelser og diskussioner foran sig og skal finde en løsning for Lokal Løn, der passer til faget.

Et af de største problemer med Lokal Løn er, at kommunerne ikke er særligt villige til at forhandle de frigjorte lønmidler. De frigjorte lønmidler er de penge, der bliver 'ledige' når en medarbejder med mange lokalt forhandlede tillæg holder op, og derved frigør de lokalt forhandlede tillæg.

Vi skal være sikre på, at frigjorte midler er til genforhandling, og ikke bliver puttet i pengekassen i kommunerne.

Pension – også om natten

Al løn bør være pensionsgivende, også arbejdstidsbestemte tillæg. Karenstiden bør sættes ned på de overenskomstområder, hvor vi stadig har karensbestemmelser. Men vi skal prioritere reallønssikringen højest.

Igennem de sidste mange år har vi arbejdet for pension til alle grupper. Nu har alle en pension på mindst 12,5 procent, nogle grupper noget mere.

Over en længere periode har vi gjort en større del af lønnen pensionsgivende. Nu presser andre pensionsforbedringer sig på.

Der er to store problemer. Det ene er karenstiden, det vil sige den tid der går, før man bliver berettiget til pensionsindbetalinger. Det andet er, at store dele af lønnen ikke er pensionsgivende.

På det private område bliver karenperioden nu nedsat til under ét år. I flere af FOAs offentlige overenskomster er karenperioden på ét år.

En stor del af lønnen for dem, der arbejder meget om aftenen og natten, er ikke pensionsgivende, nemlig aften-/nattillægget. Det samme gælder i øvrigt også for andre genetillæg, som f.eks. tillæg for arbejde i weekenden.

Spørgsmålet er, om vi skal prøve at gøre noget ved det denne gang, hvor den økonomiske ramme ser ud til at blive forholdsvis lille?

Frit valg – inden for aftalte rammer

Det enkelte medlem skal kunne vælge, hvordan hendes løn skal sammensættes, alt efter hvilken situation i livet hun er i.

Ved overenskomstforhandlingen 2008 fik vi indført valgmuligheder i nogle af vores overenskomster på social- og sundhedsområdet og på det pædagogiske område.

Ordningerne indebærer, at man som ansat kan vælge mellem løn og pension. Hvis man er over 58 år, kan man også vælge ekstra frihed.

Man kan vælge imellem løn eller pension til en værdi af 0,8 procent af lønnen. Hvis også andre overenskomstgrupper skal have en sådan ordning – eller hvis vi vil have udvidet de nuværende ordninger – skal vi rejse det som krav til overenskomstforhandlingerne.

Jeg er tilhænger af ideen med frit valg, men din prioritering er måske en anden?

Trivsel og sundhed – også om natten

Vi skal have gjort noget ved, at man bliver syg af at arbejde om natten. Der skal indføres ordninger, som nedsætter risikoen for erhvervsbetinget sygdom ved aften- og natarbejde. Det skal ikke være sundhedsskadeligt at gå på arbejde.

Vi ved, at kvinder har en forhøjet risiko for at få bl.a. brystkræft, hvis de arbejder i aften- og nattevagter. Derfor har de også ret til regelmæssig helbredsundersøgelse.

Indtil nu har vi ellers stort set kun kompenseret for ulemperne ved at forhøje tillægget for natarbejde.

Vi må indføre regler, der formindsker risikoen for at få erhvervsbetingede sygdomme. Der er allerede taget skridt til dette på regionernes område, men endnu ikke i kommunerne.

Bedre og mere effektive sundhedsfremmende ordninger skal være med til at forebygge arbejdsbetinget sygdom – og dermed også begrænse antallet af fyringer på grund af sygdom.

Medbestemmelse

– arbejdsgiverne må ikke smyge sig udenom

**Det skal være lettere at føre en sag om brud på MED-reglerne.
Det skal også være muligt for et enkelt forbund at føre en sag videre,
uden accept fra de andre forbund.**

Som ansat i en region eller kommune har du – gennem din tillidsrepræsentant – indflydelse på en række forhold på din arbejdsplads. Det er fastlagt i MED-aftalen.

I MED-udvalget, hvor din tillidsrepræsentant sidder, skal arbejdsgiveren informere og drøfte alle forhold, der har betydning for de ansattes vilkår. Det vil sige, alt der har at gøre med økonomi og normeringer, arbejdstilrettelæggelse, arbejdsopgaver og arbejdsmiljø. Det gør arbejdsgiverne desværre ikke altid.

Og når arbejdsgiverne ikke følger reglerne er det besværligt for FOA at gøre noget ved det.

For at føre en sag om brud på reglerne, skal et enigt hoved(MED)udvalg i kommunen eller regionen bede hovedorganisationerne i København om at føre sagen. Kan de tre hovedorganisationer LO, FTF og AC ikke blive enige om at sagen skal føres, bliver der ikke nogen sag. Et lille mindretal kan altså forhindre et stort flertal i at føre en sag videre.

Det skal laves om.

Tillidsrepræsentanter – én for alle

Alle medlemmer skal have mulighed for at snakke med tillidsrepræsentanten i arbejdstiden. Og tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at udføre sit hverv på rimelige vilkår.

Som det er nu, har hver overenskomstgruppe inden for den enkelte institution ret til at vælge en tillidsrepræsentant, hvis de er over 5 ansatte.

Efter kommunalreformen er mange kommuner blevet større, så nogle tillidsrepræsentanter skal dække et meget større geografisk område. Man er også begyndt at slå institutioner sammen så en

institution dækker flere enheder med stor afstand mellem de enkelte enheder.

Derfor skal det være muligt for medlemmerne at vælge en tillidsrepræsentant, der dækker deres lokale område. Desuden er det ikke rimeligt, at en tillidsrepræsentant skal dække et område, med stor afstand mellem medlemmerne.

Seniorordninger – vi har brug for erfarne kollegaer

Seniordagene har været en succes, og derfor skal der afsættes penge til at ordningen kan fortsætte.

I 2007 blev Trepartsaftalen indgået. Aftalens parter – regeringen, arbejdsgiverne og forbundene – besluttede, at de skulle forsøge at holde på de ældre medarbejdere i kommunerne.

Således blev der afsat penge til indførelse af

seniordage. Aftalen er tidsbegrænset, så med mindre der afsættes midler til føre aftalen videre efter 2011, vil seniordagene bortfalde.

Derfor skal vi finde pengene til det ved overenskomstforhandlingerne.

Uddannelse – til fremtiden

Alle inden for FOAs overenskomstområder skal have mulighed for at tage en uddannelse, der også kvalificerer dem til fremtidens arbejde.

Ved sidste overenskomstforhandling fik social- og sundhedsområdet bedre uddannelsesmuligheder. De ikke-uddannede fik en særlig ret til uddannelse efter en vis periode.

Pædagogmedhjælperne har siden 1993 haft ret til orlov til uddannelse, mens de andre grupper i FOA ikke har samme muligheder.

Vi skal overveje, om ikke retten til uddannelse skal indføres for de resterende grupper. På områder, uden en egentlig grunduddannelse, med stor udskiftning, vil uddannelse også være med til at sikre arbejdskraften i fremtiden.

Lederne – nu med uddannelse

For lederne skal der gøres en ekstra indsats på uddannelsesområdet.

Trepartsaftalen mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere og forbundene indeholdt elementer om lederuddannelse. Der er bare aldrig rigtigt kommet gang i det. Vi må sikre, at lederne får en uddannelse til det, de er, nemlig ledere.

Lederne har haft afsat 2 gange 1,25 procent til

lokale lønforhandlinger. Flere steder i landet har vi haft svært ved at få forhandlet alle midlerne hjem til ledergruppen.

Vi skal derfor overveje om vi skal lave om på den prioritering, og i stedet satse på centrale lønstigninger til ledergruppen.

2 år – for at være på den sikre side

Jeg synes, at overenskomstens længde skal være 2 år.

Vi har haft 3-årige overenskomstperioder de sidste mange gange. Vi skal tilbage til 1997 for at finde en 2-årig overenskomst.

På det private område har man aftalt en 2-årig overenskomst, pga. de lave lønstigninger og usikkerheden om den økonomiske krises varighed.

Vi skal derfor også have en overenskomst der maksimalt varer i 2 år. Især hvis denne overenskomstfornyelse ender med et resultat, der minder om det, der er sket på det private arbejdsmarked.

Det var så mine bud på temaer til OK-11

Måske har jeg ramt ved siden af det, der optager jer på arbejdspladserne. Hvis det er tilfældet, så husk på det helt afgørende:

**Vi har brug for din mening og dine holdninger.
FOA-medlemmernes krav skal sætte dagsordenen
for de kommende overenskomstforhandlinger.**

Med venlige hilsner

*Dennis Kristensen
Forbundsformand*

OK 2011

Mine krav – dine krav?

Vi har brug for din mening og dine holdninger.
FOA-medlemmernes krav skal sætte dagsordenen
for de kommende overenskomstforhandlinger.

Mine bud på temaer til diskussion er:

- **En retfærdig løn** til alle
- **Lokal løn** – har vi brug for mere?
- **Pension** – også om natten
- **Frit valg** – inden for aftalte rammer
- **Trivsel og sundhed** – også om natten
- **Medbestemmelse** – arbejdsgiverne må ikke smyge sig udenom
- **Tillidsrepræsentanter** – én for alle
- **Seniorordninger** – vi har brug for erfarne kolleger
- **Uddannelse** – til fremtiden
- **Lederne** – nu med uddannelse
- **To år** – for at være på den sikre side

Dennis Kristensen



Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen

Redaktion: Asbjørn Andersen, Ulrik Andreassen og Peter Lindholm

Grafik: GraFOA Maja Honoré

Tryk: FOAs trykkeri & Pjec1heden, april 2010