



OK21HK

KOMMUNAL



Oplæg til TR om OK21

Kære TR

Efter et turbulent forår med coronakrise begynder vi nu at forberede os på overenskomstforhandlingerne. Coronakrisen har medført arbejdsmæssige forandringer for HK Kommunals medlemmer. De fleste er nu ved at være tilbage på arbejdspladserne, men det varer nok noget endnu, før alt er tilbage til "det normale". Coronakrisen har også store konsekvenser for dansk økonomi, og det er fortsat meget usikkert, hvornår vi kommer til at se en stabil fremgang. Ligesom vi håber på, at coronasmitten kan holdes under kontrol.

Usikkerheden har betydet, at HK Kommunal sammen med de øvrige faglige organisationer har diskuteret, om det var bedre at udskyde overenskomstforhandlingerne et år. Den model har der ikke kunnet opnås enighed om.

Vi går derfor i gang med forberedelserne til OK21 og vil arbejde hårdt for at tilvejebringe det bedste grundlag for forhandlingerne, så vi kan opnå det bedst mulige resultat for medlemmerne. Medarbejderne er den vigtigste ressource i kommuner og regioner – det har coronakrisen også vist. Derfor er det helt nødvendigt at fastholde og udvikle attraktive arbejdspladser.

Som tillidsrepræsentant spiller du en vigtig rolle i forberedelsen. Jeg håber, du vil være med til at sikre, at vi får hørt så mange medlemmer som muligt om, hvad de ser som det vigtigste ved OK21. Hvad er vigtigt at sikre, og hvad er vigtigt at udvikle, så kommuner og regioner opleves som attraktive arbejdspladser?

HK Kommunals forbundssektorbestyrelse har lavet dette lille oplæg, hvor vi går en række emner igennem, der er gode at diskutere med medlemmerne. Du kan bringe medlemsdiskussionerne med ind i HK-afdelingen, og klubben kan stille OK-forslag. Medlemmerne kan også komme til orde i vores digitale OK-kampagne til september, som du vil høre mere om.

Jeg håber, du er med på at sætte OK21 på dagsordenen, så vi får inddraget medlemmerne og får et godt grundlag for forhandlingerne.

Lene Roed



På vej mod OK21

HK Kommunals overenskomster i kommuner og regioner skal fornys 1. april 2021, og vi skal i gang med forbedelserne. Frem til oktober, vil HK-afdelingerne sammen med TR inddrage medlemmerne i diskussioner om, hvad der er vigtigt i deres arbejdsliv. Hvad fungerer godt og er vigtigt at sikre? Og hvad kunne blive bedre? Diskussionerne suppleres af en digital indsamling af synspunkter i perioden fra 3. – 18. september, hvor medlemmerne også vil kunne komme med input. Derudover vil der på traditionel vis være mulighed for at indsende OK-krav fra klubber og afdelinger.

Både input og forslag til OK-krav indgår, når HK Kommunals forbundssektorbestyrelse vedtager krav til OK21 den 21. oktober.

Der er mange emner, der kan komme til at spille en rolle i OK-forhandlingerne. Her gennemgår vi nogle af de emner, der er vigtige for HK'erne.

Løn og pension

At bevare reallønnen, så købekraften af lønnen ikke udhules, er noget af det vigtigste – ikke mindst i krisetider. Derfor er det nødvendigt med generelle lønstigninger, så alle kommer bedst muligt gennem krisen. Nogle organisationer slår til lyd for en anden fordeling, fx større lønstigninger til særlige "kvindefag" eller lønstigninger i kroner fremfor procenter for at hæve "lavtlønsfag". Coronakrisen har medført et hårdt slag for dansk økonomi og stor usikkerhed om tidshorizonten for genopretning. Det har også betydning for overenskomstforhandlingerne, hvor fokus må være på at bevare og udvikle reallønnen for *alle*.

Lønudviklingen i kommuner og regioner hænger via reguleringsordningen sammen med lønudviklingen i det private. Reguleringsordningen har samlet set været en gevinst for de offentligt ansatte i alle de år, den har eksisteret, og er derfor vigtig at bevare – også selvom den har negative konsekvenser i krisetider. Læs mere om ordningen på sidste side.

I HK Kommunal har vi gennem de seneste år sat fokus på lokal løn gennem indsatsen: "Lokal løn – det er en aftale", og statistikkerne viser, at TR ofte får forhandlet gode aftaler. De lokale lønforhandlinger påvirkes dog også af op- og nedgangstider. Det er vigtigt at værne om det lokale lønsystem, sammenhængen mellem den enkeltes løn, opgaver og kompetencer samt muligheden for at anerkende medarbejdernes indsatser.

Mange HK'ere har gode pensioner, og det har i en årrække været en vigtig sag for HK Kommunal at sikre høje pensionsbidrag. I dag har næsten alle pensionsbidrag på mindst 15 ½ procent. Så hvis pensionsbidraget skal være højere, kan det give god mening selv at kunne vælge mere mellem pension og fx løn.

Der er enkelte grupper, der har pensionsmæssige udfordringer. Det gælder elever, der slet ikke får pension samt vokselever og vagtcentralpersonale i regionerne, der får en lavere pension.

HK Kommunal går ind for at fastholde reguleringsordningen og sikre reallønnen bedst muligt for alle

Er mere frit valg en vej, vi skal gå?

På det private arbejdsmarked var der overenskomstforhandlinger, lige inden coronakrisen brød ud (OK20). Større valgfrihed for den enkelte har været et stort ønske fra privatansatte medlemmer, og ved OK20 blev Fritvalgs-lønkontoen hævet til 7 %. Fritvalgs-lønkontoen kan bl.a. bruges til køb af seniordage og børneomsorgsdage, til pensionsopsparing eller til kontant udbetaling.

I HK Kommunals overenskomster er der kun få muligheder for selv at vælge. De fleste kan få pensionsbidrag udover ca. 15% udbetalt som løbende løn. Det er dog de færreste, der vælger det. Den 6. ferieuge kan man også vælge at få udbetalt. Men ellers er der ingen valgmuligheder.

Ved OK18 tog vi hul på drøftelserne om eventuel mere valgfrihed på det kommunale og regionale område. Fritvalgs-lønkontoen på det private arbejdsmarked blev næsten fordoblet ved OK20, og det er derfor relevant igen at drøfte, om det også er den vej, vi skal gå. Kan et øget frit valg fx i højere grad tilgodese forskellige ønsker og behov i forskellige livsfaser?

HK Kommunal synes, vi skal drøfte med medlemmerne, om der er behov for en øget individuel valgfrihed inden for overenskomsten

Seniorindsats

Andelen af medarbejdere i kommuner og regioner på 60 år og derover er støt stigende. Andelen er også væsentligt højere end på det private arbejdsmarked, men de offentlige medarbejdere trækker sig tidligere tilbage. Det er helt afgørende, at vilkårene for vores ældre kolleger er på en måde, så de både har lyst og kræfter til at blive.

Det kræver en seniorindsats, der tilgodeser, at alle får et godt seniorarbejdsliv. I dag har vi senioraftaler, der giver forskellige muligheder, men bruges mulighederne i tilstrækkeligt omfang? Er der nok muligheder – ift. at skabe attraktive vilkår for seniorer? Og er der for få forpligtigelser for arbejdsgiverne i aftalerne?

De fem seniordage/seniorbonus er en rettighed for alle HK Kommunals medlemmer fra 60 år. Dem kan man vælge at få udbetalt. Arbejdsgiverne presser på for, at aldersgrænsen for seniordagene/bonusen skal forhøjes ligesom folkepensionsalderen.

På det private arbejdsmarked kan den enkelte vælge at supplere Fritvalgs-lønkontoen med sit pensionsbidrag og bruge det på seniordage. Ordningen gælder, når der er fem år til folkepensionsalderen. Man kan på den måde fx bruge det til at få en 4-dages arbejdsuge.

Det er en spændende ordning, men den træder altså i kraft nogle år senere end vores seniordage/seniorbonus.

HK Kommunal mener, at der er behov for flere muligheder og forpligtigelser i seniorindsatsen

Kompetencer

Kompetencefondene er en stor succes og en væsentlig vej ind til både en sikring og udvikling i forhold til den enkeltes arbejdsliv, men også i forhold til at fastholde interessante og udviklende HK-stillinger i kommuner og regioner. Mange medlemmer har fået uddannelse gennem midler fra kompetencefondene, og vi skal fortsat understøtte, at kompetenceudvikling er en løbende del af arbejdslivet – både når man er yngre, og når man er senior.

På det kommunale område blev kompetencefonden gjort varig ved OK18. På det regionale område skal den genforhandles ved OK21.

Et andet element i at sikre HK-kompetencer og gode jobs, er vores grunduddannelser. Elevtallet har været fallende gennem en årrække, mens andelen af HK'ere over 55 år er steget. Et vigtigt fokus er derfor at skabe plads til både elever og andre grunduddannelser som fx professionsbachelorerne i offentlig administration og den nye sundhedsadministrative grunduddannelse.

HK'ernes fremtid og gode jobs skal sikres

Arbejdstid

HK Kommunals medlemmer har udvist stor fleksibilitet og bidraget til, at vi er kommet igennem en svær periode i corona-krisens tegn. Det er vigtigt, at vi kan udvise fleksibilitet i en svær tid, men også vigtigt at fastholde klare rammer og rettigheder i forhold til arbejdstid, når vi nu er på vej tilbage til en mere almindelig arbejdstilrettelæggelse. Der skal selvfølgelig også være fleksibilitet, men den skal gå begge veje.

Mange har arbejdet hjemme under corona-krisen, og en del forskere peger på, at vi vil se mere hjemmearbejde i fremtiden. Hjemmearbejde kan give nye udfordringer i forhold til arbejdstid, fleksibilitet og klare rammer. Arbejdsmiljøet skal være i orden – også når man arbejder hjemme. Måske vil vi også blive udfordret på, hvornår man er syg og uarbejdsdygtig, hvis man arbejder hjemme.

På mange arbejdspladser er der lokale aftaler om arbejdstid – fx har langt de fleste flekstidsaftaler. I enkelte kommuner har man aftalt forsøg med en 4-dages arbejdsuge, og flere kommuner har vist interesse for det samme. Arbejdspladser er forskellige, og det er vigtigt, at der er muligheder for lokal tilpasning, men det er afgørende, at det bliver i form af lokale aftaler med TR og inddragelse af medarbejderne.

HK Kommunal vil værne om de aftalte rammer og rettigheder omkring arbejdstid og sikre plads til lokale aftaler

Arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø er fundamentet for en attraktiv arbejdsplads. Problemer med manglende ressourcer kan ikke løses ved OK-forhandlinger. Men det er vigtigt, at vi gennem overenskomsterne supplerer arbejdsmiljølovgivningen med henblik på en styrket arbejdsmiljøindsats. Både ledere, AMR og TR er vigtige aktører, når det handler om et godt og sundt arbejdsmiljø. Ikke mindst via et velfungerende uformelt TRIO-samarbejde.

På det statslige område blev der ved OK18 aftalt en uddannelse i psykisk arbejdsmiljø målrettet ledere. Mere viden og konkrete redskaber ift. det psykiske arbejdsmiljø kan være en af de veje, vi skal gå ved OK21, så arbejdsmiljøet i højere grad indtænkes både i det strategiske ledelsesarbejde og i hverdagens beslutninger.

SPARK og Ekspertrådgivningen er indsatser, der yder rådgivning til henholdsvis kommunale og regionale arbejdspladser. Begge dele er aftalt i forbindelse med OK-forhandlingerne med henblik på at styrke viden, TRIO/MED's handlekompetencer og arbejdsmiljø-arbejdet lokalt. Indsatserne skal aftales igen ved OK21, hvis de skal fortsætte.

Arbejdsmiljøindsatsen skal styrkes, så den bliver en naturlig del af arbejdspladsens beslutninger

MED/TR

Corona-krisen har vist betydningen af et godt samarbejde på arbejdspladserne. TR og MED-udvalg har taget medansvar i forhold til at få tilrettelagt arbejdet, så opgaver kunne varetages bedst muligt under de nye omstændigheder. Det er tydeligt, at der hvor det har fungeret bedst, er der, hvor der har været en reel inddragelse af TR og medarbejdere.

Gode vilkår for TR og AMR samt reel indflydelse i MED-udvalgene er afgørende – også i arbejdet med at komme tilbage til en "normal"-situation på arbejdspladserne. Overenskomsterne skal stå vagt om TR's position og vilkår og fortsat sikre en god økonomi til kurser m.v. i AKUT-ordningen.

***Der skal være respekt om den danske model på arbejdspladserne – og overenskomstsyste-
met skal understøtte det i form af gode vilkår til de tillidsvalgte***

Og mange andre emner ...

Der kan være mange andre emner end dem, der her er nævnt, som er vigtige på *din* arbejdsplads. De er naturligvis også vigtige at få diskuteret.

Fristen for at indsende OK-forslag er 25. september. Krav indsendes via et elektronisk skema på HK Kommunals OK-hjemmeside www.hk.dk/ok21

I kan som klub sende forslag til krav via hjemmesiden og der kan også være mulighed for at rejse krav via HK-afdelingen fx på et møde hvor der vedtages krav fra afdelingen.

Den økonomiske situation og reguleringsordningen

Coronapandemien har i løbet af meget kort tid ført til et markant tilbageslag i dansk og international økonomi. Ingen kender på nuværende tidspunkt de fulde konsekvenser af krisen eller hvor længe, der vil gå inden en genopretning. Det vil bl.a. afhænge af effekten af de hjælpepakker, der er iværksat, og om vi formår at holde coronasmitten nede.

Mange på det private arbejdsmarked er blevet afskediget, og omkring 230.000 personer er omfattet af lønkomensation. Krisen slår også igennem på lønningerne i den private sektor. Lønstigningerne bliver mindre end forventet – og i nogle brancher kan der være et direkte lønfald.

Lønudviklingen på det offentlige arbejdsmarked hænger sammen med lønudviklingen på det private arbejdsmarked gennem en aftalt reguleringsordning.

Parallel lønudvikling

Der har igennem mere end 25 år været en reguleringsmekanisme mellem de offentlige og private lønninger. Dens princip er, at den private og den offentlige lønudvikling følges ad. Hvis de offentlige lønninger i en periode er steget mere end de private lønninger, skal de offentligt ansatte afgive 80 pct. af forskellen efterfølgende. Og tilsvarende, hvis de private lønninger er steget mere end de offentlige, så skal de offentligt ansatte kompenseres efterfølgende med 80 pct. af forskellen.

Ved OK15 blev reguleringsordningen ændret efter pres fra staten, fordi påstanden var at offentligt ansatte "var kommet foran". Her blev der aftalt, at reguleringsordningen blev suspenderet i 2016, hvis den udmøntede positivt. Herefter gjaldt det såkaldte privatlønsværn, som betød, at en positiv regulering fortsat udmøntede 80 %, mens en negativ regulering udmøntede 100 %. Det var væsentligt for HK Kommunal og de øvrige organisationer, at vi ved OK18 fik rullet forringelserne tilbage og kom tilbage til den gamle ordning.

Bevare reguleringsordningen

I den nuværende situation betyder krisen og lønudviklingen på det private arbejdsmarked, at vi må forvente en negativ reguleringsordning, hvis den private lønudvikling går i stå – eller falder. Det bliver et af de emner, vi skal have håndteret ved OK21.

I de mange år reguleringsordningen har eksisteret, har den i helt overvejende grad haft en positiv indvirkning på de offentlige lønninger, fordi lønudviklingen har været bedre for de privatansatte. Og selvom der også har været perioder, hvor den har haft en negativ indvirkning, har det været vigtigt for HK Kommunal og de øvrige faglige organisationer at bevare den.

Den samlede effekt af aftalte generelle lønstigninger, lokale lønstigninger m.m. og reguleringsordningen betyder nemlig, at de offentlige lønninger og de private lønninger følges ad på den lange bane. De offentlige lønninger er fulgt med op, når de private lønninger er steget.

Det er vigtigt at holde fast i også i den aktuelle økonomiske situation, fordi det er reguleringsordningen der sikrer, at vi ikke sakker bagud, når det igen går fremad i det private.