

Temaer ved O.08

En ansvarlig økonomi.

Den største udgiftspost i kommunerne er udgifterne til det kommunale personale, herunder især udgiften til løn. Lønudgifter udgør knap 2/3-dele af de samlede udgifter i kommunerne. Ved de kommende overenskomstforhandlinger skal lønstigningerne fastlægges for den næste overenskomstperiode fra 1. april 2008.

KL lægger op til at fortsætte den mangeårige politik om, at der generelt skal tilstræbes en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling mellem den private sektor og den kommunale sektor, men lægger samtidig til grund som en præmis, at overenskomstfornyelsen finder sted inden for den økonomiske ramme for 2008, der følger af økonomiaftalen med regeringen. (Med mindre der måtte ske en separat tilførsel af formålsbestemte midler).

Lokal løn – løn med mening

Kommunerne har som arbejdsgiver en væsentlig interesse i at fastholde og udbygge den lokale løndannelse. Den lokale løndannelse giver mulighed for at anvende lønkronerne aktivt og målrettet og at forme løndannelsen efter de lokale behov og prioriteringer. Den lokale løndannelse er væsentlig for, at kommunerne kan fremtræde som moderne arbejdsgivere på et stadig mere konkurrencepræget arbejdsmarked.

KL lægger derfor op til, at der også ved O.08 skal afsættes en mærkbar del af overenskomstrammen til den lokale løndannelse.

Ledelse i forandring.

Der er i dag bred anerkendelse af, at ledelse er afgørende i forhold til at kunne levere offentlig service i topklasse. Samtidig er ledelsesbegrebet under forandring. Man har bevæget sig væk fra det mere ensidige fokus på faglig ledelse og ser i dag mere bredt på ledelse som selvstændig faglig disciplin.

I trepartsaftalerne er der aftalt en række initiativer, som skal bidrage til at styrke ledelsen. Bl.a. er der aftalt initiativer i forhold til lederuddannelse (herunder ret for institutionsledere, der ikke har uddannelse på tilsvarende niveau, til senest i 2015 at have gennemført uddannelse på diplomniveau) og pligt til evaluering af lederne.

KL overvejer pt., hvor der skal sættes ind i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, ud fra følgende overordnede målsætninger:

- Overenskomsterne skal give plads til god ledelse.
- Kommunerne skal kunne rekruttere og fastholde gode ledere.
- Kommunerne skal kunne sikre gode rammer for målrettet udvikling af ledere på alle niveauer.

Frit valg.

Tendensen på arbejdsmarkedet generelt går i retning af, at den enkelte medarbejder får bedre muligheder for at sammensætte sine ansættelsesvilkår, så de passer til pågældendes ønsker og livssituation.

Det overvejes derfor, om man også skal give de kommunale medarbejdere flere muligheder for at vælge mellem forskellige elementer i overenskomsten. Men fritvalsordninger kan være administrativt belastende. Det er derfor en udfordring at få dem udformet således, at de bliver så administrativt enkle som muligt, og væsentligt at overveje, hvilke elementer der skal indgå i fritvalsordninger.

Ved de private overenskomstforhandlinger i 2007 er et af de centrale elementer en aftale om fritvalsordninger, som giver den enkelte medarbejder mulighed for i højere grad at vælge mellem løn og pension. Der blev der ikke aftalt mulighed for at vælge yderligere frihed.

En model svarende til denne, vil ikke vanskeliggøre kommunernes problemer med at skaffe tilstrækkelig med arbejdskraft. Det er dog vigtigt at fastholde det pensionspolitiske hensyn om livsvarig pension.

Fokus på trivsel.

Overenskomstforhandlingerne handler ikke kun om løn, arbejdstid og frihed. Personalepolitiske emner spiller en større og større rolle ved overenskomstforhandlingerne.

Organisationerne har forud for disse overenskomstforhandlinger tilkendegivet, at de bl.a. vil sætte fokus på trivsel. I den forbindelse bliver det fremhævet, at for mange ansatte bliver nødt til at forlade arbejdsmarkedet pga. sygdom, og at arbejdsmiljøet på de kommunale arbejdspladser spiller en rolle i den forbindelse.

KL finder, at arbejdet med at nedbringe stress – som har været i stort fokus i den indeværende overenskomstperiode – er et element i det samlede arbejde med at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø. Men der er også behov for, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø får et bredere fokus og et mere positivt og fremadrettet afsæt end arbejdet med stresstemaet. Der skal fokus på trivsel. Der skal fokus på, hvad det er, der skaber god trivsel og gør arbejdspladsen attraktiv.

Initiativerne på dette område skal ses i sammenhæng med de tiltag for at nedbringe sygefraværet, der er aftalt ved 3-partsdrøftelserne:

- parterne vil i 2008 tilvejebringe en opgørelse over sygefraværet på institutionsniveau,
- der er enighed om at iværksætte en kampagne i 2008, der sætter fokus på værdien af at føre en aktiv sygefraværspolitik, og
- der er enighed om, at alle offentlige arbejdspladser fra 2008 mindst hver tredje år skal foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. Det kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdsmiljøvurdering.

Kompetenceudvikling

Alle undersøgelser viser, at medarbejderne lægger meget stor vægt på mulighederne for fortsat udvikling, når de skal vurdere, om en arbejdsplads er attraktiv. Det er også i arbejdsgivernes interesse, at medarbejderne uddanner sig. I en tid med mangel på arbejdskraft er en af måderne til at opnå større effektivitet og højere kvalitet, at medarbejderne er bedre uddannede. Organisationerne har ved de seneste

overenskomstforhandlinger lagt betydelig vægt på at sikre medarbejderne fortsat faglig udvikling.

Ved de private overenskomstforhandlinger i 2007 aftalte parterne, at ansatte har ret til frihed uden løn til kompetenceudvikling. Endvidere blev aftalt, at der skal indbetales kr. 520 årligt pr. medarbejder til et fond, der skal finansiere kursusafgifter og løndækning ved kursusdeltagelse. Regeringen havde forud afsat 1 mia. som supplerende finansiering, hvis de private parter aftalte en styrkelse af kompetenceudviklingen. På statens område findes nogle støttepuljer til hjælp til uddannelse, som både den ansatte og virksomheden ønsker. Der er derfor overvejelser om, hvilken vej man ønsker at gå på det kommunale område.

Ved 3-partsaftalerne er parterne enige om at opfordre til at styrke kompetenceudviklingen, herunder efter- og videreuddannelsesindsatsen på det offentlige område. Bl.a. vil regeringen til hele det offentlige område afsætte 700 mio. kr. i den kommende overenskomstperiode til at støtte aftaler om kompetenceudvikling. De konkrete rammer og retningslinier for udmøntning af midlerne skal aftales nærmere mellem parterne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Forbedringer for tillidsrepræsentanter

Det er et udbredt træk på danske arbejdspladser, at medarbejderne har indflydelse på egen arbejdssituation, og at medarbejderne og medarbejdernes repræsentanter tages med på råd, når der træffes beslutninger. Det passer til den danske mentalitet med lille distance mellem ledere og medarbejdere, og erfaringerne viser, at inddragelse af medarbejdernes viden og erfaringer fører til bedre beslutninger og beslutninger, som lettere kan gennemføres. Tillidsrepræsentanten på den enkelte arbejdsplads (TR) spiller en vigtig rolle i den forbindelse, og betydningen er steget i takt med decentraliseringen.

Ved de private overenskomstforhandlinger i 2007 blev det aftalt, at arbejdsgiverne skal forhøje deres indbetaling til en uddannelsesfond. Forhøjelsen skal bl.a. finansiere, at alle TR'er får et centralt fastsat vederlag for varetagelsen af TR-hvervet. Det er også aftalt, at nyvalgte TR'er skal gennemgå et kursus i virksomhedsforståelse.

På baggrund af resultaterne fra det private område vil KL sikkert blive mødt med krav om forbedringer på TR-området fra organisationerne, herunder en forhøjelse af tilskuddet til TR-uddannelse. Hvis KL bliver mødt med sådanne krav, er det naturligt at overveje, om kommunerne – som en form for modydelse - har andre krav til tillidsrepræsentanterne og deres vilkår, herunder evt. krav om færre TR'er og større indflydelse på TR'ernes uddannelse.

Seniorpolitik – fra udfasning til fastholdelse

Hvis kommunerne skal kunne holde – og også gerne løfte – kvaliteten i løsningen af de kommunale opgaver er det afgørende, at kommunerne kan tilbyde attraktive job også til seniorerne, for at få dem til at blive et par år længere end statistikken forudsiger.

Den eksisterende rammeaftale om seniorpolitik og de centrale forhandlinger har tidligere fokuseret på økonomiske fratrædelsesordninger, samtidig med at fastholdelse har været styret af troen på, at ændrede ansættelsesvilkår, som fx. nedsat tid, ville få seniorerne til at blive et par år længere.

KL er af den opfattelse, at tiden er inde til en kursændring, og at fokus bør rettes mod det store antal ældre medarbejdere, som er velfungerende og ved godt helbred, og som i princippet vil kunne fortsætte på normale vilkår. Personalegoder som fleksibilitet, kompetenceudvikling og indflydelse på jobindhold vil kunne bidrage til at gøre arbejdet attraktivt. Det kan dog også være relevant at aftale særlige ordninger til særlige personalegrupper på områder med betydelige rekrutterings-/fastholdelsesproblemer.

Ved overenskomstforhandlingerne skal man også aftale den konkrete anvendelse af de puljer på 900 mio. kr. til hele den offentlige sektor til fremme af seniorpolitiske initiativer, der er afsat ved 3-partsaftalerne.

Attraktive arbejdspladser i ældreplejen

Afgørende for at sikre en god, kommunal ældrepleje er, at kommunerne har velkvalificerede medarbejdere. Allerede nu oplever mange kommuner imidlertid problemer med at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere. Hertil kommer en række andre udfordringer i forhold til arbejdspladserne i ældreplejen, fx udfordringer i forhold til det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Endelig har området i de senere år har været belastet af et dårligt image.

Udfordringerne kræver initiativer fra kommunerne som arbejdsgivere over en bred front. KL kan bidrage med at sikre en god platform og gode rammer i overenskomsterne for den lokale arbejdsgiverpolitik.

Der har været kritik af, at lønnen til social- og sundhedsmedarbejderne ligger for lavt. KL har meldt ud, at man ønsker at prioritere området ved overenskomstforhandlingerne. Man skal dog være opmærksom på, at mulighederne for at tilgodese enkeltgrupper ved overenskomstforhandlingerne er begrænsede. Endvidere kan det være vanskeligt at forrykke lønrelationerne mellem de forskellige personalegrupper afgørende.

Læremes arbejdstid

Et hovedtema ved forhandlingerne med lærerne bliver lærernes arbejdstid. Parterne er enige om, at aftalen skal ændres, men ikke enige om hvordan.

KL's målsætninger for forhandlingerne om en ny arbejdstidsaftale kan samles i følgende 3 hovedtemaer:

- Ledelse: Lærerne skal ledes som andre personalegrupper – hverken mere eller mindre
- Flexibilitet: Lærernes arbejdstilrettelæggelse skal være mere fleksibel.
- Prioritering: Der skal være bedre mulighed for at prioritere, herunder mulighed for mere undervisning.

Et andet væsentligt problem er udsigten til mangel på lærere. Inden for de næste 10 år kan ca. 30% af lærerne forventes at gå på pension. Sideløbende tales der om stigende problemer med at få kvalificerede ansøgere til læreruddannelsen.

Endelig tales der om behov for et fagligt løft af lærerne.

Det overvejes pt., hvilke tiltag, der kan understøtte kommunernes muligheder for at rekruttere og fastholde lærere.