

OAO-Stats repræsentantskabsmøde 2. november 2012

Vedtagelse af krav til OK13

Formand Flemming Vinthers tale (det talte ord gælder)

Så er vi ved at nå til vejs ende i denne fase af OK-indgåelsen. Målet i dag er at udtage OAO Stats krav til OK13 og at fortsætte den gode dialog fra OK-konferencen.

Vi har haft en god proces, og jeg vil gerne takke jer alle for jeres bidrag hele vejen igennem.

Lad mig starte med at trække hovedlinjerne i Forhandlingsudvalgets vurderinger op.

Strategien

Vi står over for en modpart, der formentlig stiller uspiselige krav på arbejdstidsområdet og omkring TR og SU. Måske vil de afskaffe reguleringsordningen - i hvert fald er det ikke nogen selvfølge for dem, at løndannelsen på det offentlige område bliver som hidtil.

Vi har vurderet, at det bedste modsvar til det er få og betydningsfulde krav, nemlig bedst mulig sikring af reallønnen og tryghedskrav.

Vi har også vurderet, at det bedste er at undlade at rejse krav vedrørende arbejdstid og SU.

Strategien er ret klar: Vi skal have få krav, de skal være meget tungtvejende, og på nær generelle procentuelle lønstigninger skal de ikke koste noget.

Vi må være forberedt på, at der skal kæmpes hårdt for alle vores krav. Både i forhold til at få dem gennem CFU, og senere over for Finansministeriet. Derfor er det vigtigt, at kravene er krav, der umiddelbart kan forstås af alle, og som har en bred medlemsmæssig berøringsflade. Altså krav som kan skabe opbakning, og som er væsentlige for en bred kreds.

Derudover skal kravene være så tungtvejende, at de skulle kunne holde til at komme op på ministerbordet. Igen - de skal være vigtige for brede grupper af ansatte.

Kravene

Jeg vil ikke gå listen af krav igennem minutiøst men koncentrere mig om et par udvalgte områder.

Først er der et krav, der vist er gået igen ved alle OK-forhandlinger: at sikre reallønnen via generelle lønstigninger.

Som jeg tidligere har sagt, tror jeg ikke, at vi kan sikre reallønnen ved denne OK-indgåelse. Så spørgsmålet bliver snarere, hvordan vi sikrer den bedst muligt?

Men en fastholdelse af reguleringsordningen sikrer vi, at vi følger med det private område. Op og ned. Og lad os alle håbe, at det bliver op!

Men reguleringsordning eller ej – så står vi med al sandsynlighed med en meget snæver ramme, og hvordan anvender vi så den bedst muligt?

Forhandlingsudvalget har drøftet dette indgående, og vi er landet på, at alle midler skal anvendes til centrale lønstigninger. Dermed kommer vi tættest muligt på målet om at sikre reallønnen.

På det punkt er vi helt på linje med de andre centralorganisationer.

Men det har jo en konsekvens at beslutte, at rammen skal gå ubeskåret til centrale lønstigninger. Det betyder blandt andet, at der ikke bliver afsat puljer til organisationsforhandlinger eller puljer til andre formål. Vi synes ikke, at vi kan stå på mål for at sige: Ja vi tager altså lidt fra jer alle for at give til nogle udvalgte få. Vi har gjort det før – javel, men altid EFTER, at reallønnen har været sikret ved de centrale lønstigninger.

Og så var vi bevidste om to andre væsentlige forhold omkring eventuelle organisationsmidler. For det første, at det ville blive meget små midler – så små at det for en række organisationer ikke giver mening. For det andet, at der er en reel risiko for, at modparten ved organisationsforhandlingerne ikke ønsker at lave en aftale om udmøntning. Det vil være en ret slem situation at havne i. Først tager vi penge fra reallønssikringen, og dernæst må vi fortælle medlemmerne, at de penge slet ikke kommer i spil!

Det skal lige fremhæves, at det, at der ikke afsættes midler, jo ikke er det samme som, at der ikke kan ske organisationsforhandlinger. Det betyder alene, at organisationerne – så at sige, selv skal have penge med til bordet.

Vi er meget bevidste om, at når der ikke er midler til organisationsforhandlingerne, øges behovet for synlighed over for vores medlemmer på andre områder.

Det har vi forsøgt at imødekomme gennem kravene om tryghed.

Ved OK11 rejste vi også tryghedskrav, men var ikke konkrete nok. Det blev skudt ned af arbejdsgiverne, og vi ønsker ikke en gentagelse af dette.

Vi vil rejse få, helt konkrete krav til tryghed denne gang. Krav som kan få gennemslagskraft hos medlemmerne og i medierne, hvis det kommer dertil.

Krav, hvor det er klart for både medlemmer og for arbejdsgiveren, hvad vi vil, og hvordan.

Tre dimensioner af tryghed

Vi har udfoldet tryghedskravet i tre dimensioner.

For det første under ansættelsen for den enkelte. Her er kravet, at man skal bevare sin værdi på arbejdsmarkedet hele arbejdslivet.

Derfor rejser vi krav om, at SCK videreføres. SCK skal fortsat arbejde for at sikre den enkelte statslige medarbejder systematisk og kontinuerlig kompetenceudvikling.

Strategisk og systematisk kompetenceudvikling for den enkelte ansatte er en forudsætning for, at den ansatte bevarer sin værdi – dels på arbejdspladsen og dels på arbejdsmarkedet.

Vi er ikke i tvivl om, at SCK fortsat skal udøve en kernefunktion på dette område. Denne skal løbende udvikles, og en af de ting, der står lige for denne gang, er, at der i regi af SCK gøres en særlig indsats for første linje ledere for at understøtte ledernes muligheder for at udøve god ledelse.

Dette peger lige over på et andet vigtigt tema ved OK-forhandlingerne, nemlig spørgsmålet om tillidsreform. Her har vi rejst krav om, at det aftales, hvordan arbejdet med social kapital, herunder tillid, kvalitet og faglighed kan understøttes.

Og så er vi i Forhandlingsudvalget enige om at rejse kravet om skriftlige uddannelses- og udviklingsplaner til samtlige ansatte. Leder og medarbejder skal allerede i dag sammen opstille en plan med mål for medarbejderens kompetenceudvikling på kort og på længere sigt. Vi skal nu nå frem til at konkretisere og operationalisere udviklingsmålene. Altså hvad skal der konkret til for den enkelte ansatte for, at de aftalte mål nås.

Den anden dimension i tryghedskravet handler om det kollektive under ansættelsen. Her er kravet, at der skal skabes tryghed for den enkelte og arbejdspladsen som helhed i forbindelse med større omstillinger m.v.

Her rejser vi kravet om, at organisationen skal inddrages ved udbud, konkurrenceudsættelse og omstilling. Der skal etableres en dialog og drøftelse med de faglige organisationer, hvor det er muligt at drøfte processen samt vilkår, uddannelsesmuligheder og øvrige forhold for de medarbejdere, som bliver berørt.

Vi rejser også kravet om sociale klausuler til sikring mod social dumping mv. for at sikre, at der ved udlicitering, OPP el. lign. principielt pålægges den private arbejdsgiver de samme forpligtelser, som den offentlige arbejdsgiver var pålagt bl.a. med hensyn til elever. Og et andet vigtigt element er at sikre, at vikarer som helhed ikke aflønnes ringere end de ordinært ansatte.

Og endelig som den tredje dimension i tryghedspakken skal den enkelte i opsigelsesperioden sikres et forløb med henblik på atter at komme i beskæftigelse.

Vi har haft omfattende drøftelser af dette i Forhandlingsudvalget.

Frem for at skyde med spredning vil vi fokusere indsatsen på de arbejdspladser, der skal gennem større omstillinger, både på de medlemmer, der udsættes for at blive afskediget, og de medlemmer der bliver tilbage på arbejdspladsen.

Fokus på omstilling

Jeg er ikke i tvivl om, at den største tryghed helt overordnet ligger i løbende kompetenceudvikling og uddannelse. Det skal SCK fortsat understøtte i deres løbende projekter.

Men, og her et meget stort MEN: Den største utryghed for medlemmet ligger helt åbenlyst i omstillingsprocessen og i opsigelsen. Og derfor er det her, vi især skal sætte massivt ind. Være synlige og vise medlemmerne, at vi faktisk forstår deres utryghed.

Vi tror på, at den bedste indsats er systematisk og strategisk - også i en afskedigelsessituation. Og derfor ser vi SCK som dem, der kan understøtte denne proces!

Dette betyder, at kompetencefonden nedlægges og midlerne videreføres i FUSA med et særligt indsatsområde vedrørende omstilling.

Når vi lige har kig på midlerne fra kompetencefonden, er der flere gode grunde hertil.

Dels har vi som centrale parter i dag ingen eller meget lidt hånd i hanke med, hvordan de anvendes, og det er bestemt heller ikke altid, at vi har indflydelsen lokalt, selv om jeg er helt med på, at det varierer meget fra område til område.

For mig er det en væsentlig pointe, at partsmidler skal vi have indflydelse på anvendelsen af!

Midlerne i SCK er som bekendt centralt afsatte midler til kompetenceudvikling, der skal supplere og understøtte den lokale indsats.

Og det fører mig videre til grund nummer 2. Det har været nævnt i debatten, at kompetenceudviklingen på nogle arbejdspladser vil gå i stå uden midlerne fra kompetencefonden.

Men det har aldrig været meningen med midlerne i kompetencefonden, at de skulle bære kompetenceudviklingen alene. De skal blot være et supplement. Og de steder, hvor arbejdsgiverne baserer kompetenceudviklingen udelukkende på midler fra kompetencefonden, må vi opfordre dem til at få muldvarpen op af lommen.

Det tredje forhold er selvfølgelig, at midlerne til en forstærket indsats i forbindelse med omstillinger vil skulle skaffes inden for den eksisterende økonomiske ramme. Der er ikke andre steder at tage dem fra!

Kravet skal altså sikre, at midlerne og indsatsen målrettes arbejdspladser med særlige behov. Det er arbejdspladsen, der søger, og ikke den enkelte afskedigede. Dermed er det muligt at opstille en række proceskrav, herunder blandt andet at sikre, at alle medarbejdergrupper omfattes af indsatsen.

Vi vil forankre indsatsen omkring tryghed i SCK, som skal målrettes denne indsats. Både den der har med generel kompetenceudvikling at gøre, og den der har at gøre med at hjælpe arbejdspladser og medlemmerne gennem omstilling og afskedigelser.

Det er vigtigt at understrege – igen – at OAO mener, at udvalgene, som vi kender i dag, skal fortsætte, og at der fortsat skal afsættes midler til den løbende generelle kompetenceudvikling.

TR

Med hensyn til TR-aftalen vil vi rejse krav om, at institutionsbegrebet redefineres og opdateres, så det matcher nutiden.

De senere års arbejdsgiverdrevne omstillinger har medført, at institutionslandskabet har ændret sig. Fra typisk én fysisk adresse, til institutioner (og ledelsesområder), som dækker flere geografier f.eks. undervisningsinstitutioner og Skat.

Betingelserne for TR's virksomhed er altså markant ændret, og da TR – og valg af TR - er knyttet sammen med institutionsbegrebet, er der behov for en tilpasning.

Nogen steder har man løst problemerne inden for det nuværende regelsæt, men det gælder langt fra alle steder. Hvis ikke TR har den nødvendige tid og rimelige vilkår i hverdagen, eroderer funktionen over tid.

Vi er stadig ikke helt klar på, om kravet betyder, at TR-aftalen skal åbnes, eller om vi kan klare det i mindelighed. Det bør vel i princippet være sådan, at en socialdemokratisk ledet regering bakker op om TR-institutionen, der vel om noget er en af grundstenene i den danske model?

Hvad vil modparten?

Inden vi går over til debatten, vil jeg lige vende arbejdsgivernes positioner. Eller jeg kunne måske nærmere sige mangel på samme.

Vi har inviteret Niels Gotfredsen til dette møde. Han kunne desværre ikke deltage. Det er min oplevelse, at der var reelle forhindringer for hans deltagelse, og jeg tror ikke, vi skal lægge noget i det.

Finanslovsforhandlingerne har også spillet os det lille pus, at det møde, jeg som CFU-formand skulle havde holdt med finansministeren i onsdags, blev aflyst. Det skal vi heller ikke lægge så meget i, men det betyder selvfølgelig, at vi ikke er blevet meget mere skarpe på, hvad deres dagsorden er.

Som sagt indledningsvis frygter vi, at vi kommer til at se en fortsættelse og udbygning af kravene fra sidst, suppleret med noget fra 2020-planen, og det man ikke opnåede ved trepart.

Da vi så hinanden i øjnene ved OK-konferencen for ca. en måned siden, oprullede jeg et skrækscenarium af mulige arbejdsgiverkrav.

Det behøver jeg ikke gøre igen, vel?

Det eneste, vi sådan set ved nu, er, at arbejdet med køreplanen for forhandlingerne er i gang, og vi ved, hvem der kommer til at sidde over for os ved bordet. Det bliver ikke Niels Gotfredsen, men hans nye vicedirektør Barbara Bertelsen.

Den sandsynlige dato for udvekslingen af krav bliver omkring den 17. december.

Jeg er sikker på, at vi inden da ved mere om, hvad arbejdsgiverne vil. Men det er da ærgerligt, at jeg ikke kan sige noget mere om det i dag.

Afrunding

Jeg har ikke nævnt alle kravene, men der er selvfølgelig frit slag i debatten til at kommentere såvel på mit indlæg som på de udsendte forslag til krav.

Jeg skal dog lige huske at nævne tjenestemandssområdet, inden jeg slutter af. Som jeg sagde ved OK-konferencen, kan OAO ikke levere yderligere på det område – hvad end regeringen måtte ønske. Og der er fuld tilslutning til det synspunkt i CFU-kredsen.

Jeg ved ikke, om det får nogle til at sove roligere om natten. Men det er i hvert fald sådan det er.

Til slut vil jeg gerne sige, at jeg tror, at der sidder mange her, som tænker: Hvor er vores krav henne? Hvor kan vi og vores medlemmer se os selv?

Jeg vil gerne understrege, at der er rigtig mange af de krav, som ikke videreføres, som vi har stor sympati for i Forhandlingsudvalget, og som vi gerne så gennemført!

Årsagen til, at de ikke er videreført, er den simple, at de koster penge!

Vi kunne selvfølgelig bare have ladet dem gå videre fra OAO til CFU. Men vi ved, at vi bygger et luftkastel, der blæser omkuld i den videre proces med det øvrige CFU og ikke mindst arbejdsgiverne, hvis vi kommer med mange - hver for sig yderst rimelige og fornuftige krav – men krav, som der bare ikke er økonomi til.

Det er en meget svær situation, vi står i. Men vi har valgt at vende ansigtet til musikken allerede nu. Det er mest ærligt over for jer og over for os selv.

Det må helle ikke tolkes som om, at vi giver op på forhånd. Tværtimod. Vi er i den grad klar til kamp. De krav, vi har anbefalet videreført, er alle krav, som vi føler stærkt for. Der er ikke paradekrav med. Og jeg kan love jer, at der vil blive kæmpet indædt for dem i det videre forløb.

Inden repræsentantskabet begynder debatten om forslagene til krav, vil jeg foreslå, at det omdelte udkast til udtalelse også kommer til at indgå i debatten.

Og hermed er debatten åben.