

Beslutning om fremsættelse af krav til OK24 på det offentlige område

Nedenfor følger forslag til, hvilke krav KS skal fremsende til Akademikerne med henblik på fremsættelse over for de offentlige arbejdsgivere ved overenskomstforhandlingerne 2024. Forslagene er besluttet på et (virtuelt) seminar den 26. april 2023 med deltagelse af en række af KS' tillidsrepræsentanter, samt forelagt elektronisk for KS Forhandlingsudvalg for den offentlige sektor (KS FHO).

Kravene forelægges HB da det, samtidig med fremsendelsen af kravene, overlades til Akademikerne (på baggrund af en forhandlingsaftale) at føre forhandlingerne om fornyelsen af de offentlige overenskomster og aftaler. Der henvises i denne forbindelse til vedtægtens § 31, stk. 2.

Det indstilles, at HB tilslutter sig fremsættelsen af nedenstående krav, idet det bemærkes, at endelig fremsættelse af krav over for arbejdsgiverne afhænger af samlet beslutning i Akademikerne.

KS krav til OK24:

Nedenfor følger de konkrete krav, som foreslås fremsat, rubriceret under en række temaer. Både temaer og individuelle krav er, så vidt muligt, prioriteret på baggrund af tilbagemeldinger fra deltagerne på tidligere nævnte seminar. Prioriteringerne vil ikke indgå ved fremsendelsen til Akademikerne og er således udelukkende KS' interne angivelse af, hvad der (særligt) bør prioriteres.

OK 24 – Endeligt kravkatalog (med prioritering)

Tema: Løn

Prioritering (tema): 1

Prioritet	Krav	Begrundelser for kravet
1	Generelle lønstigninger som sikrer reallønnen	Skal reallønnen sikres for alle, kan det kun ske ved generelle, procentuelle lønstigninger. Det er derfor ikke en tilfredsstillende løsning, at reallønssikring helt eller delvist skal ved lokale lønforhandlinger, hvor det bliver den enkelte ansattes kamp og ansvar at sikre den reelle værdi af sin indtægt.
5	Ret til individuel begrundelse for manglende lønstigning	Lønssystemet Ny Løn har ikke nogen faste regler for, hvor længe man kan gå uden at blive tilgodeset ved de årlige forhandlinger, hvilket typisk medfører, at visse personalegrupper kan gå i årevis uden at få tildelt et tillæg og uden at få en begrundelse for dette. Ved at få begrundelse, hvorfor et tillægforslag ikke er imødekommet, gives også et afsæt for, hvad der skal til, for at der kan ydes tillæg ved kommende forhandlinger.
4	Klarere regler for honorering af merarbejde.	Merarbejde efter overenskomsten honoreres altid (i sidste ende) efter et skøn og skal i øvrigt også ses i sammenhæng med flekstidsordninger. Det gør det i sidste ende både uklart og usikkert for den enkelte, hvordan den samlede arbejdstid honoreres. Og øger ikke incitamentet for ledelserne til at sikre en fornuftig og afbalanceret arbejdstid. Kravet omfatter indførelse af procedureregler for ledelsens pligt til at følge med i merarbejdet, honorering for (mer)arbejde på særlige tidspunkter, særlige problematikker for konkrete grupper (fx special- og chefkonsulenter) mv.
3	Fastholdelse af reguleringsordningen.	Ordningen blev senest aftalt som en del af OK-21, og den skal fortsættes i OK-24 i dens nuværende form. Den sikrer, at det offentlige arbejdsmarked ikke sækker bagud (eller bliver lønførende) i forhold til den private sektor.
2	Pensionen i staten skal hæves til samme niveau som i regioner og kommuner.	Pensionen i staten har i flere år haltet bagefter i forhold til regionerne og kommunerne.

1a	Basislønskalaen skal forhøjes.	Basislønskalaen for specielt nyuddannede kandidater skal forhøjes. Men også andre dele af basislønskalaen kan prioriteres.
-----------	---------------------------------------	--

Tema: Det bæredygtige arbejdsliv – livsfaser

Prioritering (tema): 3

Prioritet	Krav	Begrundelser for kravet
3	Ret til tidsbegrænset deltid (børnedeltid), for forældre (inkl. sociale) med børn under 12 år.	I overenskomsten i Finanssektoren eksisterer der inden for visse rammer en ret til såkaldt "børnedeltid", hvor der er en ret og en pligt til at vende tilbage til fuld tid. Tidsbegrænset deltid er en mulighed for at fastholde arbejdskraft, som ellers måske vil søge væk eller risikere at være "fanget i deltiden".
2	Ret til hjemmearbejde ved børns sygdom udover 1. og 2. dag.	Behov for yderligere fleksibilitet i forbindelse med barn syg, da det ikke altid er realistisk at komme igennem alene med barns 1. og 2. sygedag. Forslaget skal give ekstra frihed til at tilrettelægge hverdagen nemmere, når der er tale om barns sygedage og skaber grobund for trivsel, mindre stress og et bedre arbejdsliv. Også arbejdsgivers hensyn er indtænkt (ved hjemmearbejde i stedet for flere dage med frihed i forbindelse med barns sygdom).
1	Fritvalgslønkonto skal indføres.	Fritvalgslønkontoen skaber mere individuel fleksibilitet – både på det korte og det lange sigte ved i højere grad at kunne vælge mellem løn, pension og frihed. Den skaber dermed grobund for øget trivsel, mindre stress og et bedre arbejdsliv.

Tema: Kompetenceudvikling

Prioritering (tema): 5

Prioritet	Krav	Begrundelser for kravet
-----	Systematisering af kompetenceudvikling – optjent ret til efteruddannelse	Kravet skal sikre, at kompetenceudvikling er for alle og ikke for de (relativt) få. Kravet skal også understøtte, at alle – uanset livsfase – løbende udvikler deres kompetencer og dermed employability.

Tema: Arbejds miljø

Prioritering (tema): 2

Prioritet	Krav	Begrundelser for kravet
3	Øget fokus på arbejdsmiljø.	Lokale APV'er og lignende skal henvise til vejledninger, anbefalinger og bekendtgørelser fra relevante myndigheder og organisationer, tillige systematisk opfølgning på lokale drøftelser, krav om løbende arbejdsbelastnings-/prioriteringsdrøftelser.
2	Forbedret samarbejde imellem arbejdsmiljørepræsentanterne og ledelsen, samt pligt til at afsætte tid til at arbejde med arbejdsmiljøet.	Det er vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde ikke ligger fjernt fra medarbejdernes og ledelsen dagligdag. De skal være til stede, således der løbende er fokus på at forebygge og sikre et godt og sundt arbejdsklima. Arbejdsmiljørepræsentanter skal have den tid og de ressourcer det kræver at varetage deres rolle forsvarligt. Herudover skal der være fokus på den måde deres arbejde formidles på til medarbejderne og ledelsen.
4	Ordning for stresswhistleblower skal indføres.	En indførelse af en whistleblowerordning for stress vil give en sikker grund og vil samtidig støtte op om det psykiske arbejdsmiljø, idet både den ansatte, kolleger og andre interessenter vil have et reelt sted at påpege stress, stresssymptomer og andre udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. Det vil også være en fordel med en uafhængig instans, således der kan indsamles værdifuld viden om de problemstillinger, der relaterer sig til stress. På den måde kan der blive taget hånd om udfordringen, og det kan hjælpe til at få skabt grundlag for forebyggende handlinger.

1	Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø skal gøres obligatorisk i stat, regioner og kommuner.	Der er et behov for at uddannelsen gøres obligatorisk, således der sikres en ensartet god ledelse overalt i den offentlige sektor.
-	Udarbejdelse af kodeks for god personaleledelse	<p>Et godt, udviklende og trygt arbejdsmiljø skal udfolde sig på den enkelte arbejdsplads og i relationen mellem ledelse og medarbejdere. Det er imidlertid svært i overenskomstmæssig sammenhæng at regulere dette. Der kan ikke fastsættes regler, som favner alle eller alle arbejdspladser. Men man kan godt – i fællesskab arbejdsgiver- og lømodtagerparter – forholde sig til, hvad god personaleledelse er eller indebærer. Som fælles anbefalinger, som parterne står bag.</p> <p>Det er påfaldende, at der fx er et Kodeks for offentlig topledelse, men der er ikke et fælles kodeks for, hvordan den gode ledelse er/bør være helt ude på den enkelte arbejdsplads. Og demed også det mest borgernære område. Det skal forslaget råde bod på, hvor det er en selvstændig pointe, at kodekset skal udarbejdes i fællesskab.</p>
-	Udarbejdelse af kodeks for den gode HR-funktion	<p>En god HR-funktion varetager på samme tid rollen som ledelsens stabsfunktion og den guidende, løsningsorienterede og faciliterende funktion for den enkelte arbejdsplads. I "spændingsfeltet" mellem og med respekt for såvel ledelse som medarbejdere/medarbejdsrepræsentanter. Dermed understøtter HR-funktionen gode, udviklende og effektive arbejdspladser. Den slags HR-funktioner er der mange af. Men for ofte hører vi fra TR'er, at HR-funktionerne "kun" er ledelsens stabsfunktioner, som ikke <i>også</i> indtænker den anden rolle. På samme måde som det foregående kravforslag, vil et fælles kodeks kunne være parternes fælles anvisning/anbefaling af, hvordan HR-funktionerne bedst muligt kan understøtte trivsel, effektivitet og udvikling på den enkelte arbejdsplads.</p>

Tema: Arbejdstid

Prioritering (tema): 4

Prioritet	Krav	Begrundelser for kravet
2	Ret til hjemmearbejde skal sikres.	Praksis i det offentlige er meget forskellig også inden for samme ansættelsesmyndighed. Der er brug for centrale regler på området, som naturligvis skal respektere, at (objektive) forskelle i arbejdet kan gøre, at der også er forskelle i mulighederne for hjemmearbejde.
3	Fastsættelse af arbejdstidens rammer i overenskomsterne.	Grundlæggende er der ikke mange regler om arbejdstiden i de offentlige akademikeroverenskomster, og udover en fastsættelse af en norm på 37 timer inkl. frokostpause, så er der rimelige frie rammer. En særlig forståelse af, hvad de sædvanlige arbejdstidsrum er, samt hvilke dage der arbejdes på, er ikke nedfældet, og kan potentielt skabe usikkerhed og uenighed.
1	Ret til kompensation ved arbejde udenfor normal kontortid.	Der er et behov for at sikre, at arbejdstid, der placeres udenfor almindelig forventet kontortid, på en eller anden måde bliver honoreret. Det er ikke nødvendigvis relevant at anføre præcis hvordan, men der skal være en ret, der er nedskrevet. Således kolliderer kravet ikke med lokale aftaler, der i forvejen eksisterer på området, især vagtordninger.

Tema: Barsel

Prioritering (tema): 6

Prioritet	Krav	Begrundelser for kravet
-----	Ret til fuld løn under barsel til far/medmor/fast partner m.m..	Man bør i den forbindelse også indtænke ændringerne pr. 1. januar 2024 for "regnbuefamilier" og de just indførte ændrede forbedringer i barselslovgivningen for forældre til trillinger (eller mere) og den igangværende debat om mulig forbedring også for tvillingeforældre.