

Det er din og min
hverdag, der er til
forhandling.

Offentlige Chefers repræsentantskab

Offentlige Chefer i Djøf
Repæsentantskabsmøde 27. april 2017

OK18 – Offentlige Chefer

1.0 Økonomisk baggrundstæppe

Dansk økonomi synes at være i bedring og vi ser frem mod overenskomstforhandlingerne i 2018 i forventning om en vis økonomisk vækst og nogle år med fortsat begrænset inflation.

Inden for de seneste måneder er der på det private arbejdsmarked indgået nogle vigtige forlig: Dels et 3-årigt industriforlig med nogle interessante elementer omkring bl.a. kompetenceudvikling og seniorpolitik. Dels et ligeledes 3-årigt forlig for de ansatte i finanssektoren, som bygger på en samlet ramme på ca. 7 %, hvoraf ca. 5,85 % er afsat til generelle lønstigninger. Flere forlig ventes senere her i foråret og både overenskomstperiodens længde på 3 år samt rammerne for forligene lægger spor ud i.f.t. de offentlige forhandlinger til næste år.

Forhandlingsklimaet på det statslige område er dog p.t. præget af et dårligt samarbejdsklima. CFU afbrød det politiske samarbejde med Moderniseringsstyrelsen på nogle områder i december 2016, hvilket er en udfordring for forberedelsen af overenskomstforhandlingerne. En af grundene til det anstrengte samarbejde er afskaffelsen af fridagene jule- og nytårsaftensdag samt grundlovsdag på visse ministerområder.

Genindførelse af fridagene forventes at blive et krav fra flere organisationer til OK18. En prioritering af krav for at sikre de betalte fridage vil skulle finansieres ved forhandlingerne, hvilket betyder, at der bliver mindre plads inden for rammen til generelle lønstigninger.

2.0 Generelt

OK18 omfatter tre forhandlingsområder: Staten, kommunerne og regionerne. Nedenfor nævnes temaer fælles for alle områderne – løn og reguleringsordning, fremtidens arbejdsmarked og seniorområdet. Senere i notatet er der en særskilt omtale af de enkelte forhandlingsområder.

2.1 Løn og reguleringsordning

Generelle lønforbedringer til alle chefer bør have høj prioritet ved de kommende forhandlinger. Målet er en reallønssikring/forbedring.

Ved forhandlingerne i 2015 blev reguleringsordningen, som sikrer en parallelitet mellem offentlige og private lønninger, forringet, idet der blev indført et privatlønsværn og yderligere blev udmøntningen fra reguleringsordningen suspenderet en gang i perioden. Som opfølgning på OK 2015 blev der iværksat et analysearbejde, som snart afsluttes og resultatet heraf vil indgå i overvejelserne om, hvordan en fremtidig reguleringsordning kan se ud.

Et krav om en ordning, der sikrer en parallel lønudvikling i den offentlige og den private sektor, bør prioriteres.

2.2 Fremtidens arbejdsmarked

Arbejdsmarkedet udvikler sig konstant. Digitalisering, teknologi og omstillingsparathed vil sætte præg på vores arbejdsliv. Der kommer nye måder at (sam) arbejde på, nye arbejdsredskaber og helt nye tilgange til sagsbehandling. Vi skal være klar til at tænke med og se muligheder.

Også ledelsesopgaven ændrer sig i takt med den digitale udvikling. Ledelse i et digitalt samfund og ledelse af digitale omstillingsprocesser stiller nye krav. Bl.a. skal vi kunne se muligheder for effektiviseringer og besparelser gennem ny teknologi.

2.3 Bedre muligheder for at blive længere tid på arbejdsmarkedet

Det er allerede besluttet at hæve pensionsalderen, samtidig er der politiske ønsker om at hæve pensionsalderen yderligere. Så det er givet, at vi skal blive længere tid på arbejdsmarkedet. Spørgsmålet er, om rammerne er de rigtige for, at vi kan blive længere tid på arbejdsmarkedet. Der bør skabes øget fleksibilitet og bedre rammer for, at ældre chefer kan aftrappe, eksempelvis ved at træde ud af chefjobbet og overgå til en anden stilling herunder et ikke-chefjob i de sidste år af arbejdslivet.

På DA-LO-området er der ved OK17 gennemført forbedrede seniorvilkår, som indebærer en ret til maks. 32 ekstra fridage om året tidligst fra 5 år før folkepensionsalderen. Dagene kan holdes samlet, enkeltvis eller som deltid. Finansieringen sker via en fritvalgskonto, evt. suppleret med en nedgang i pensionsindbetalingen. Den model kan ikke umiddelbart overføres til Djøf-området, men retten til mere frihed for seniorer er interessant, også selvom det ikke (fuldt ud) finansieres af arbejdsgiver via OK18.

En anden udfordring på seniorområdet er, at vi kan konstatere, at ældre chefer på alle ansættelsesområder er overrepræsenterede, når chefer afskediges. Det skaber et behov for en bedre ansættelsestryghed for ældre chefer, som ofte har langt sværere ved at finde et nyt job end yngre chefer, som rammes af en opsigelse.



3.0 Staten

På følgende områder forventer bestyrelsen at have krav med til OK18: Chef-lønspuljen, chefkonsulenter og åremål.

3.1 Chef-lønspuljen

Ved OK15 blev chef-lønspuljen efter krav fra organisationerne, reelt sat ud af kraft på de ansættelsesområder, der er dækket af kontrakttrameaftalen. På de områder finansieres fx også tjenestemænds lønforhøjelser uden for chef-lønspuljen.

På en række områder, hvor chef-lønspuljen fortsat gælder, er der dog udfordringer med at finansiere lønforbedringer. Det skyldes bl.a., at puljen kun tilføres midler ved overenskomstforhandlinger. Det er ikke sket ved hverken ved OK11, OK13 eller OK15. Derfor er puljen flere steder tom.

Det betyder, at en række chefer ikke kan få individuelle lønforbedringer. På nogle områder er konsekvenserne, at de overenskomstansatte kolleger får tillæg, hvorimod tjenestemændene i tilsvarende stillinger ikke kan få tillæg, fordi chef-lønspuljen er tom. Disse udfordringer kendes bl.a. fra området for politi- og anklagemyndighed, domstolsområdet samt for de øverste ledere ved en række uddannelsesinstitutioner. For sidstnævnte gruppe er der en særlig lønmæssig udfordring som følge af lønkonstruktionen på området, da lønnen forhandles mellem leder og bestyrelsesformanden på institutionen, men skal godkendes centralt i pågældende ressortministerium.

3.2 Chefkonsulenter med ledelse

Staten ansætter mange chefkonsulenter med stadig mere ledelse i form af personaleledelse, budgetansvar m.v. Stillingerne er meget forskellige, men mange chefkonsulentstillinger fungerer reelt ledelsesmæssigt og ansvarsmæssigt som kontorchefer. Problemet forstærkes af Finansministeriets meget lidt fleksible administration af nye stillinger i løngruppe 1/lønramme 37.

Der er langt flest chefkonsulentstillinger i styrelser og institutioner og stillingerne er ofte mere ansvarsfulde/personaletunge end i departementerne. De kan bl.a. indeholde betydelige driftsledelsesopgaver. Stillingerne varierer. Ofte kaldes stillingerne teamledere, teamchefer el. sektionsledere- el. chefer m.v.

Ansættelsestrygheden for chefkonsulenter med ledelse består i funktionærlovens opsigelsesvarsler. Staten har under de seneste tre overenskomstforhandlinger stillet krav om større frihed i brugen af chefkonsulentstillinger.

3.3 Åremål

Åremålsansættelse er fortsat en meget benyttet ansættelsesform i staten. Det modsatte er gældende i kommuner og regioner.

Chefernes vilkår på åremål er under pres, særligt ved åremålets ophør og ved uansøgt fratræden er vilkårene blevet forringet. Her er der et behov for bedre vilkår.



4.0 Kommuner

Kommunaldirektørerne er ikke omfattet af Ny løn og kan ikke opnå lønforbedringer ud over de centralt aftalte stigninger. De har derfor brug for, at der aftales en særlig lønregulering som kompensation for, at de, som den eneste personalegruppe i kommunerne, ikke er omfattet af individuelle lokallønsmuligheder. Kommunaldirektørerne har siden 2008 alene fået generelle lønstigninger.

Problemet har været drøftet ved tidligere forhandlingsrunder, men har endnu ikke fundet en løsning. I takt med en forventet stigende anvendelse af lokal løn i kommunerne bliver denne problemstilling yderligere aktualiseret.

I kommunerne udvikler organisationerne sig i retning af stadigt færre og mere ansvarsfulde chef- og lederstillinger, særligt på de chefniveauer, som har reference til en direktør – typisk på afdelings- eller centerchefniveau. Det giver derfor mening at øge grundlønnen på dette niveau.

Der er videre behov for mere fleksible aflønningsmuligheder for direktører i fælleskommunale selskaber, bl.a. som følge af en udvikling i branchen i retning af stadigt større enheder/selskaber, særligt på forsyningsområdet. Senest har de snævre lønmæssige begrænsninger på området givet udfordringer omkring klassificering af direktører i de nye beredskabsselskaber.

Djøf forhandler selv den kommunale cheftale samt kontraktrammeaftalen. Aftalerne indgår derfor ikke i de centrale forhandlinger på det kommunale område.



5.0 Regioner

Regionsdirektørerne er i lighed med kommunaldirektørerne ikke omfattet af mulighederne for individuel lokal løn, hvorfor der også for disse bør findes en alternativ løsning jf. punktet 4.0 Kommuner.

Kvalitetsfondsbyggerierne og andre initiativer i regionerne har betydet sammenlægninger i sygehussektoren. Som følge heraf vokser ansvaret for de øverste direktører i sundhedsvæsenet, idet det overordnede ansvar for kvalitet i behandlingen, økonomien m.v. samles på stadigt færre hænder. Dette bør afspejle sig i de tillæg, som gives til sygehusdirektører samt visse andre topchefstillinger i sundhedsvæsenet.

Kontraktansatte chefer i regionerne har mulighed for at tilkøbe ansættelsesstryghed via et fradrag i lønnen. Enkelte regioner ønsker ikke at give denne ret til at tilkøbe ansættelsestryghed. Dette er ikke en tilfredsstillende situation.

Djøf forhandler selv den regionale cheftale, og aftalen indgår derfor ikke i de centrale regionale forhandlinger.





Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djoef.dk