

Sara Vergos OK18-tale til Djøf Offentligs repræsentantskabsmøde den 27. april 2017

Kære repræsentanter,

Jeg har taget vores overenskomstflag med i dag. Et flag, der vil vejre i vinden og pryde Djøfs bygning, når overenskomstforhandlingerne tager fart i januar måned næste år.

Flaget skal symbolisere, at vi går til opgaven med fuld styrke. Godt nok er flaget ikke rødt, og jeg står ikke her med knyttede næver, men flaget er heller ikke blått eller gult. Flaget skal udtrykke, at vi klar til opgaven, klar til at forhandle, klar til at lande resultater til glæde for de ansatte i den offentlige sektor og til gavn for samfundet og borgerne.

For det er det, det hele handler om. At skabe attraktive arbejdspladser, hvor der er de rette vilkår og betingelser for at yde en stor indsats og levere høj kvalitet, og hvor der samtidig er taget højde for, at der i det lange arbejdsliv også er plads til livet ved siden af. Et længere arbejdsliv skal ikke kun være ensbetydende med mere work og mindre life! Vi skal have offentlig arbejdspladser, som kan fastholde og rekruttere super dygtige medarbejdere og ikke mindst lykkes med at tiltrække den unge generation. For rigtig mange offentligt ansatte er det et kald at gå på arbejde og bruge både hjerne og hjerte til at gøre en forskel for borgerne og samfundet. Derfor er det også så vigtigt at insistere på anerkendelse, løn og gode vilkår i det hele taget.

Så flaget skal vise, at vi kæmper. Og at vi går til opgaven med en tro på, at vi sammen med arbejdsgiverne i staten, kommunerne og regionerne kan finde løsninger, så vi får attraktive offentlige arbejdspladser. Det er til gavn for jer, for arbejdsgiverne - og ikke mindst for borgerne.

Som I jo allerede så udmærket ved, er forhandlingsklimaet med vores statslige arbejdsgiver, rimelig anstrengt. Ja, faktisk for tiden helt fastlåst. Det er en stor udfordring og frustration, ikke kun ifht OK18, men i det hele taget. Så det er noget, vi kæmper med - også sideløbende med forberedelserne til overenskomstforhandlingerne.

Omvendt ser det ud til, at den danske model flere steder fungerer i dialogen med de kommunale og regionale arbejdsgivere – også selvom vi ikke altid har de samme interesser og skal slide en del for at finde fælles grund. Men det er jo netop kernen i den danske model – at vi alligevel finder løsninger sammen og når et resultat.

Så det tror jeg også vil lykkedes endnu en gang – selv om der nok skal blive masser af udfordringer med de vinde, der blæser lige nu.

Vi har været ansvarlige gennem de seneste forhandlingsrunder – vi har aftalt smalle resultater - det var det, tiden var til.

Nu er tiden en anden. På den ene side er økonomien blevet bedre, men på den anden side oplever vi fortsat udfordringer, når statens ansatte bliver flyttet rundt, og der er på mange arbejdspladser stramninger på arbejdstid, fleksibilitet og fridage. Jeg forstår ikke, hvad arbejdsgiver vil opnå med de her forringelser. Det er i alles interesser, at vi har en velfungerende offentlig sektor med højt kvalificeret og

topmotiveret arbejdskraft. Det ved det private erhvervsliv. Men jeg føler mig ikke altid sikker på, at vores offentlige arbejdsgivere med deres evige citronpresseri helt har forstået den voksende utilfredshed, der er blandt de offentlige ansatte. Og at det næppe er vilkårsforringelser, der skaber engagerede high performers.

Det bringer mig over til denne overenskomstforhandlings helt hotte tema – arbejdstid, fridage, fleksibilitet.

Næsten 500 indlæg var der på Djøfs OK18-site, da kravsindsamlingen lukkede i slutningen af februar måned. Fantastisk engagement, som vidner om, at I er derude og siger til og fra. Og det skal jeg love for, at I gjorde. Aldrig har der været så stor aktivitet, når vi har samlet krav ind. Der var indlæg fra alle områder. Tusind tak for det. Det har været til stor inspiration og har givet bestyrelsen et ret klart billede af, hvad vi skal sætte fokus på i forhandlingerne.

De knap 500 indlæg rummede 840 emner, som fordelte sig med næsten 200 om løn, 200 om fridage og 200 om arbejdstid. At løn var blandt topscorerne er ikke overraskende. Det plejer den at være, og det er det igen. Men at dette krav denne gang er skarpt fulgt op af massive ønsker om at få de tre tabte fridage ind i overenskomsten, at få præciseret at vi har betalt frokost og generelt mere fleksible rammer for arbejdstiden, sender efter bestyrelsens vurdering nogle klare signaler til mig som forhandler.

Nu kunne man tænke, at denne her arbejdstidsdagsorden kun er et issue på statens område. Men nej, topscoren på det regionale område handler faktisk også om at få de betalte fridage sikret i overenskomsten.

Siden vi lukkede for kravsindsamlingen, har vi både i bestyrelsen og i alle sektorudvalg grundigt diskuteret, hvordan kravene skal prioriteres ved de kommende forhandlinger. For vi skal være bevidste om, at hvis vi skal have en arbejdstidsdagsorden med til forhandlingsbordet, så kan det komme til at koste på de generelle lønstigninger.

Men lad mig starte med sige, at det er mega-ærgeligt, at vi overhovedet skal slås med arbejdsgiverne om velerhvervede rettigheder. Hvis der skal ændres herpå, skal det ske gennem forhandlinger, det er sådan, man gør. Eller sådan jeg troede, man gjorde, lige indtil fridagssagen i staten dukkede op. Den er tabt, og vi må respektere voldgiftsafgørelsen. Ligesom vi også gjorde det på det regionale område.

Når det så er sagt, så står jeg ved, at vi opfatter det som en reel lønnedgang at få inddraget tre fridage. Både de mange kommentarer og forslag, der er kommet ind på vores OK18-site, og gennem dialogen på klubmøder rundt i landet, har vi fået indtryk af en massiv frustration over at få forringet vilkårene på det her felt. I et stadigt mere presset arbejdsliv betyder frihed meget, nogle mener endda at det betyder mere end løn. Derfor er kravet om at få fridagene overenskomstfastsat også med i kravpakken nu. De er ikke gratis, det ved vi godt, men vi vil prioritere dem, uanset om det kan koste på andre forbedringer.

Heldigvis gik vi i februar et skridt i den rigtige retning med voldgiftsafgørelsen om betalt spisepause i DR, som helt tydeligt sagde, at frokosten er så integreret en del af arbejdsvilkårene, at arbejdsgiver ikke kan fjerne den uden forhandling. Man kan jo aldrig vide sig sikker i denne tid, hvor stramninger og benhård budgetstyring, er de hensyn, der tilsyneladende vejer mest i arbejdsgivernes vægtskål. Men jeg håber, der er lagt låg på den spekulation, og at vi med kravet kan få præciseret frokosten i vores overenskomster, så det fremgår sort på hvidt.

De mange indlæg handler også om andre stramninger på arbejdstiden. Flexibiliteten bliver mindre, fx får vi i højere grad end tidligere pålagt afholdelse af ferie på bestemte dage. Der varsles ferie på lukkedage, og det begrænser vores mulighed for selv at tilrettelægge, hvordan vi vil bruge vores ferie.

Jeg undrer mig over, hvorfor det offentlige er så gammeldags i sin tænkning her? På det private område er gensidig fleksibilitet en naturlig del af hverdagen. Jeg glæder mig til den dag, hvor de offentlige arbejdsgivere kan se de åbenlyse fordele i at have tillid til medarbejderne, og ikke strammer grebet om medarbejdernes fleksible vilkår og ikke mindst ser værdien af, at der er mulighed for at have en hverdag med balance mellem arbejdsliv og fritidsliv.

Derfor hilser jeg også Københavns Kommunes initiativ meget velkomment. Det er en supergod idé at give medarbejderne mulighed for at gå op og ned i tid efter behov. Lad os få mere af det. Når Danmarks største arbejdsplads er modig og vælger at gøre arbejdstiden fleksibel - ja, så må andre offentlige arbejdsgivere kunne følge med. Og det tror jeg også, der er nogle, som vil - eller som allerede gør. De kender til værdien af at have attraktiv arbejdsplads.

Som flere af jer formentlig har bemærket, har vi også måtte foretage nogle valg – strategiske valg - om, hvilke arbejdstidsdagsordener, der er vigtigst at bringe i spil ved disse forhandlinger. Vi kan ikke skyde med spredhagl. Noget er derfor valgt fra... Det drejer sig blandt andet om forbedringer af rådighedsforpligtelsen eller rådighedstillægget. Vi har hørt og set, at mange ønsker forbedringer eller præciseringer af rådighedsordningen. Vi har overvejet, om det er nu, vi skal sætte hele ordningen i spil. Men hvis vi fjerner forpligtelsen, så ryger også tillægget, og der vil stadig være en forpligtelse til merarbejde efter overenskomsten. Vi vurderer, at det ikke er nu, at den kamp skal kæmpes - som nævnt er der andre og større ting i spil denne gang.

Når vi diskuterer, hvilke krav, vi vil frembringe ved OK18, er det klogt lige at skele til, hvordan det går på de private overenskomster - som jo er på vej til at blive afsluttet nu. Fx kan vi se, at der bliver tale om en 3-årig overenskomstperiode. Og at den ramme, de er blevet enige om i den private sektor, ligger omkring 7 %. Det ser lovende ud og ligger klart over niveauet fra de sidste forhandlingsrunder. Ved den seneste overenskomstforhandling for det offentlige område endte rammen i staten på 3,57 % og i kommuner og regioner på 5,26 %.

Nationalbankdirektøren har i Berlingske Tidende i marts måned luftet, at der er god vind i dansk økonomi. Dejligt. Så lad os gå til disse forhandlinger med optimisme, også selvom arbejdsgiverne formentlig vil stille krav om, at vi holder igen med lønnen, har fokus på at øge udbuddet af arbejdskraft, og måske de igen vil forsøge at komme af med eller forringe reguleringsordningen.

Ja, den kære reguleringsordning – den kom under angreb sidste gang. Et angreb, der betød, at vi i de sidste 3 år ikke bare har haft et privatlønsværn, men også har haft ordningen suspenderet en enkelt gang. Da reguleringsordningen sikrer en parallelitet mellem lønudviklingen på det private område og det offentlige område, er det centralt at bevare en reguleringsmekanisme. Modellens konkrete udformning vil være en del af forhandlingen.

Om de generelle lønstigninger ved OK18 betyder, at vi forbedrer reallønnen eller blot holder reallønnen, afhænger helt af, hvad vi ellers får forhandlet hjem ved forhandlingsbordet med arbejdsgiverne. Her er det værd at huske på, at den første forhandling allerede sker i mødet med de andre organisationer, der måske

har andre krav og prioriteringer end vi har. Det bliver jeg klogere på i de kommende måneder og vil selvfølgelig allerede nu gå i gang med at påvirke dagsordenen for at sikre det bedst mulige resultat for jer.

Vi har krav med om forbedring af mulighederne for lokal løndannelse. Der er alt for mange arbejdspladser, hvor den lokale løndannelse ikke fungerer tilfredsstillende. Eller ligefrem er ikke-eksisterende, som vi ser flere steder, fx i den kommunale verden og på undervisningsområdet. Vi ønsker fortsat lokal løndannelse, for det er til vores fordel at supplere de centrale løndelev med individuelle tillæg.

Men I – tillidsrepræsentanterne - skal som lokale lønforhandlere have de bedste rammer. Det har været nogle år med begrænsede lønmidler – og det gælder også i de lokale lønforhandlinger. "Der er ikke nogen penge" – det tror jeg, tæt på alle tillidsrepræsentanter har hørt fra deres lokale ledelser. Vi vil fra det centrale forhandlingsbord medvirke til at skabe og fastholde et pres på, at I i den kommende overenskomstperiode kan forhandle løn lokalt. Der skal ikke kun forhandles én gang årligt, men hver gang der er en anledning til det. Vi må sammen med arbejdsgiverne se, om vi ved OK18 kan finde de rette løsninger, så lønsystemet kommer til at fungere efter hensigten.

Et andet stort og vanskeligt tema er det, vi med et meget overordnet begreb har kaldt fremtidens arbejdsmarked. Som jeg også talte om i min beretning, handler det dybest set om, at udvise rettidig omhu i forhold til de udfordringer, vi står over for med digitaliseringens fremmarch. Og med det mener jeg, at vi ikke kun skal lade os føre med af strømmen eller forsøge at bygge dæmninger, men påvirke udviklingen. Og det kan vi kun, hvis vi har de rigtige kompetencer. Vi skal sikre, at vores kompetencer matcher fremtidens behov.

Jeg så en beskrivelse af disruption af professor Jan Damsgaard ved CBS. "Forestil dig, at du varmer en gryde op med en ekstra grad per år. Når temperaturen kommer over de 90 grader, nærmer vi os kogepunktet. Det er her, hvor vandet skifter fase fra at være væske til at blive damp, og det er lidt det samme vi ser i øjeblikket. Hvert år anvender vi it en lille smule mere, og vi er nu inde i et faseskift. Der er installeret så meget it hos privatpersoner, hos virksomheder og i det offentlige, at det muliggør helt nye forretningsmodeller, som går ind og disrupter den måde, som vi hidtil har gjort forretning på," siger han.

Vi skal være med fra start og sætte vores præg på det spring i teknologianvendelsen og digitaliseringen, som er i gang. Vi kender allerede til automatisering af sagsbehandlingen. Byggesager bliver i kommunerne behandlet digitalt og lærerne giver eleverne virtuel undervisning. Og senest har Djøf sammen med andre initiativtagere uddelt dette års digitaliseringspriser. Super spændende projekter, hvor vinderne blev Styrelsen for It og læring for brug af netprøver. Helsingør Kommune for brug af teknologien til at skabe større sammenhæng, transparens og overblik i familiedialoger, og Statsforvaltningen med deres arbejde med digitale løsninger, så borgerne kan følge hele servicerejsen. Vi er kun lige i gang. Men en ting er sikkert: Mange flere offentlige arbejdsopgaver vil i de kommende år følge trop.

Ud over at invitere arbejdsgiverne til at forhandle kompetenceudvikling ved OK18, ser vi også behov for, at der gives mere valgfrihed inden for overenskomstens rammer. Overenskomsterne skal være attraktive - ikke kun for os, der er lønmodtagere på en industri-samfundsmæssig måde, hvor man ansættes på en kontrakt på fuld tid og leverer sin arbejdskraft og loyalitet hos én arbejdsgiver. Vi ser flere projektansættelser. Nogle, som ønsker at være selvstændige for en periode, og nogle som har flere jobs

sideløbende. Det er udfordringer og nye, inspirerende arbejdssammenhænge, der driver den nye generation.

Vi skal vurdere, om overenskomsterne kan tilpasses, så de også for den nye generation vil være et attraktivt grundlag for deres ansættelser. Overenskomsterne skal helt enkelt fremtidssikres.

For statens arbejdspladser venter en ny omgang flytninger. Det har regeringen jo allerede bebudet. Vi ved ikke hvem og hvornår. Jeg håber, der vil blive evalueret på første runde, før de sætter en ny runde i gang, alt andet vil være dybt tåbeligt. Udflytningerne skal give mening, ikke kun for medarbejderne, men også for samfundet. Det kræver, at processen bliver meget bedre, end det vi har set indtil nu. Det er stærkt bekymrende og provokerende, når regeringen som arbejdsgiver så direkte siger, at de ikke interesserer sig for at fastholde medarbejdere og deres viden og erfaringer, og at de ser stort på den nedgang i produktiviteten, der er i en overgangsperiode. Og senest har vi set, at sygefraværet er steget voldsomt på de udflyttede arbejdspladser. Der må være noget, som kan gøres smartere.

Flytningerne af de statslige arbejdspladser betyder, at der bliver flere djøf-arbejdspladser rundt om i hele landet. Det giver grundlag for mere mobilitet mellem de offentlige områder, og vi fornemmer allerede, at flere skifter job på tværs af kommuner, regioner og stat. Det vil vi gerne bidrage til med forslaget om regionale turnusaftaler - altså muligheder for at afprøve job i en anden offentlig organisation uden at give helt slip på sit nuværende arbejde. Vores tilgang er, at der skal være tale om frivillighed, og nye muligheder for kompetenceudvikling.

Der har været røster om, at kravspakken er lidt seniortung. Men der ligger grundige overvejelser bag. Seniortemaet går på tværs af mange faglige organisationer og også arbejdsgiver er optaget af det. Statsministeren gentog i sin nytårstale, at vi alle skal blive længere på arbejdsmarkedet. Vil vi det? Kan vi det? Kan arbejdspladserne rumme det? Og er lederne klar til seniorer? I Djøf må vi konstatere, at der er et skisma mellem det faktum, at politikerne ønsker at hæve pensionsalderen, samtidig med, at medarbejdere over 55 år er overrepræsenteret i fyringsrunder. Vi vil derfor gerne være med til at præge dagsordenen – og være med til at sikre rammerne for, at vi alle kan blive længere og have – ikke kun et langt – men også et godt arbejdsliv. Her ser vi fastholdelse af seniorer længere tid på arbejdsmarkedet som et svar til arbejdsgiverne, når de ønsker at øge udbuddet af arbejdskraft. Seniorer skal have fleksibilitet, men ikke nok med det – de skal også fortsat udvikle deres kompetencer, så de kan være med i første række, når arbejdsgiver fordeler de spændende opgaver.

Nu har jeg været omkring de store temaer i bestyrelsens kravsoplæg – uden at komme ind på alle kravene fra 1 til 33. Dem regner jeg med, I selv har sat jer ind i, når jeg nu på vegne af bestyrelsen indstiller, at repræsentantskabet stemmer for bestyrelsens oplæg til overenskomstkraft.

Men her til slut skal endnu en gang lyde en stor tak for jeres mange bidrag og den gode debat, vi har haft på sektorudvalgsmøder, klubmøder og på de sociale medier.

Inden jeg giver scenepladsen til jer for at høre jeres bemærkninger, vil jeg gerne bede jer om de næste 10 minutter at summe ved bordene over kravspakken og min tale. Derefter vil dirigenten åbne for talerstolen

Tak for ordet.