

## **OK21 – Bestyrelsens tale**

At være djøfpolitiker er et alsidigt hverv – det ved I alle. Men overenskomstforhandlinger er da om noget en kerneopgave. Derfor var jeg også både spændt og forventningsfuld, da vi tog hul på forhandlingerne til OK21. Og lad mig sige det med det samme – det var en hård omgang!

Da vi holdt repræsentantskabsmøde sidste år, var vi ikke klar over, hvad vi havde i vente. Vi kunne godt se for os, at overenskomstforhandlingerne midt i en bundfrossen samfundsøkonomi nok blev noget op ad bakke, men vi havde ikke fantasi til at forestille os, at vi et helt år senere ville være hensat til virtuelle forhandlinger midt i endnu en hård lock down, og at coronaen skulle give dansk økonomi den største nedtur siden finanskrisen i 2008. Og at det var det fundament, vi skulle forhandle på ved OK21.

For et år så jeg frem til at kunne se modparten dybt i øjnene og forsøge at aflæse deres motiver og drømme. Og forventede egentlig også at skulle slå i bordet, så kaffekopperne hoppede og dansede. Men ved det virtuelle forhandlingsbord har vi højst kunne rynke brynene og håbe på, at vores ansigter ikke frøs i sjove grimasser, når vi havde mest brug for at blive taget alvorligt af modparterne. Jeg kan se mange fordele ved hjemmearbejde, hjemmeforhandling kan jeg ikke sige meget godt om. Men som med hjemmearbejde, så blev vi faktisk ret ferme til disciplinen virtuel forhandling.

Og på trods af både økonomiske og virtuelle forhindringer, så synes jeg, at vi er lykkedes med at lande nogle overenskomstresultater, som vi sagtens kan være bekendt. Jeg påstår ikke, at det er prangende resultater – slet ikke – men det er heller ikke resultater helt uden perspektiver. Dog er der særligt én vigtig løsnings ende, som vi må forfølge på den anden side af overenskomstforhandlingerne. Den vender jeg tilbage til.

Arbejdsgiverne havde frem mod OK21 signaleret, at de ville en anden vej end det meget konfliktfyldte spor, der ledte til frem til OK18. Og der *har* været en anden og bedre tone parterne imellem denne gang. Så selv om samtalen også til tider har været højroset – det kan man nok ikke undgå - så har tonen i det store hele været fornuftig, og uenigheder er for det meste blevet håndteret konstruktivt. Vi er altså tilbage på dialogsporet.

Men uenigheder har der selvfølgelig været. Jeg vil ikke lægge skjul på, at jeg havde håbet, at vi skulle have brugt disse overenskomstforhandlinger til at tænke kreativt sammen med arbejdsgiverne. For når det er småt med pengene, så bør der kunne tænkes i andre former for honorering for den sindssygt imponerende indsats, som de offentligt ansatte - ikke kun under corona - men i det hele taget - yder.

Man kan sige meget om arbejdsgiverne på det offentlige område, men kreativitet har jeg ikke oplevet som deres spidskompetence – eller de har i hvert fald ikke valgt at gøre brug af den. Angsten for kontrolltab er desværre stor. Til gengæld mestrer de papegøje-snak til perfektion. Jeg har ikke tal på, hvor mange gange jeg under disse forhandlinger har hørt fraserne "arbejdsudbud" og "ledelsesret". Og selvom fraserne er formuleret på anerkendende girafspråk, så må jeg bare konstatere, at arbejdsgiversiden har haft et – i min optik håbløst umoderne behov for at slå fast, hvem der har retten til at lede og fordele arbejdet. Lidt ærgerligt og heller ikke vanvittigt visionært.

Men lad mig kort ridse op, hvilke resultater vi fandt en fælles forståelse om, så kan jeg give det, der var svært, nogle ord med på vejen bagefter.

Vi har landet tre forlig med nogenlunde samme økonomi. For at give lidt visuelt hjælp, når jeg nu går i gang med at opremse en masse tal, har jeg taget denne oversigt med. Så håber jeg, det giver et overblik.

Staten lagde for med en samlet økonomi på 6,75 %, hvoraf 4,42 % var reserveret til generelle lønstigninger. Det sikrer – måske endda forbedrer - reallønnen. Kommunerne kom bagefter med et forlig, hvor den samlede økonomi var lidt mindre nemlig 6,54 %. I kommunerne er der reserveret 5,02 % til generelle lønstigninger. I regionerne er den samlede økonomi 6,04%, og 5,02% er også her reserveret til generelle lønforbedringer.

## **DJØF OFFENTLIGS REPRÆSENTANTSKABSMØDE DEN 18. MARTS 2021**

Når den samlede økonomi i det kommunale og regionale forlig er lavere end i staten, er det fordi, der venter en "corona-regning" til 1. oktober på henholdsvis -0,21 % og - 0,71 % i kommuner og regioner. Den "corona-regning" er regnet med i den samlede økonomi og på den måde handlet af allerede. Staten afregnede en tilsvarende "corona-regning" pr. 1. februar forud for forhandlingerne, hvor de statsligt ansatte blev sat ned i løn med 0,09 %. Ikke meget, men alligevel historisk, da det vist aldrig er sket før, at der er en direkte nedregulering af lønnen.

Netop de tre "corona-regninger", som vi har skullet betale, fordi de offentlige lønninger har udviklet sig hurtigere end de private lønninger, har fået flere medlemmer til at skrive til mig, om vi da ikke bare én gang for alle skulle se at komme af med reguleringsordningen? Mit svar til dem har været, at det selvfølgelig er klart det rareste, når reguleringen er positiv, men omvendt så er der ingen tvivl om, at reguleringsordningen er en forudsætning for, at både lønmodtagere og arbejdsgivere har tryghed for, at lønudviklingen på det offentlige område hverken sækker agterud eller stikker af fra den private lønudvikling.

Har vi én gang forhandlet reguleringsordningen væk, så kan jeg love jer for, at vi kan sige bye-bye for altid til den. Arbejdsgiverne ville med kyshånd tage imod det tilbud – det siger noget om dens værdi.

Det var lidt om økonomien, men lad os vende os mod de andre elementer, som også er i resultaterne. Overordnet er der en række fine elementer mange - lige fra introforløb for de nyuddannede til seniorbonus og seniorindsatser. Der er også fundet plads til en vigtig forbedring til familier i en svær situation, så der fremover bliver mulighed for at holde sorgorlov med løn, hvis man mister et barn under 18 år. En af de forbedringer, som jeg ikke ønsker, at nogen skal få brug for.

Noget af det, vi i hvert fald alle har brug for, er god ledelse. Derfor er jeg rigtig glad for, at vi fik aftalt, at også ledere i kommuner og regioner på samme vis som i staten får mulighed for at blive klogere på, hvordan det psykiske arbejdsmiljø håndteres.

Med disse indledende betragtninger, vil jeg dykke lidt ned i nogle af de konkrete resultater, vi har opnået ved forhandlingerne.

Vi gik til forhandlingerne med flere krav om bedre seniorvilkår og mere fleksibilitet for gruppen af djøfere, der gerne giver den en ekstra skalle, men som også efter mange år med højt arbejdspress vil have plads til, at den del af livet, som ikke leves på arbejdspladsen, får lov til at fylde lidt ekstra.

Vi fik ikke alt, hvad vi kom efter, men vi fik både i staten og i regionerne en såkaldt seniorbonus, som kan veksles til ekstra fridage. Får den seniorerne til at blive længere på arbejdsmarkedet? Måske? - Måske ikke? Men signalet er vigtigt, og det er ét af de resultater, som vi kan bygge videre på ved kommende forhandlinger. Og det giver i hvert fald noget til mange seniorers ønske om mere fleksibilitet.

Siden Den Statslige Kompetencefond blev omlagt i 2018 og fik fokus på individuel kompetenceudvikling, har den været så populær, at midlerne hurtigt tømmes ud af kassen, når der med mellemrum åbnes for ansøgninger. Den Statslige Kompetencefond har meget naturligt fået vores medlemmer i kommuner og regioner til at efterlyse de samme muligheder og derfor stille krav om lignende fonde på deres områder. Dem har vi nu fået etableret på et solidt økonomisk grundlag. Det er et super vigtigt resultat, for det giver lidt mere luft under vingerne, når vores medlemmer skal tage afgørende skridt mod nye kompetencer, som skaber nye karrieremuligheder og muligheder for et fagligt løft eller for fagligt at skifte retning. For djøfere, som lever af deres viden og evnen til at sætte den i spil, skaber kompetenceudvikling både tryghed og motivation.

Jeg er virkelig glad for, at OK21 blev forhandlingerne, hvor vi fik forbedret barselsvilkårene for de midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere, som er ansat i både staten og i regionerne. Det er i et ligestillingsperspektiv godt - og fuldstændig rimeligt-, at man ikke får afbrudt sin ansættelse, blot fordi man skal på barsel.

## DJØF OFFENTLIGS REPRÆSENTANTSKABSMØDE DEN 18. MARTS 2021

OK21-resultatet rummer andre gode forbedringer for alle vores forskere – lige fra forfremmelsesprogram til forhøjelse af tillæg - igen vigtige trædesten, som vi kan tage afsæt på i fremtiden.

For underviserne har vi taget to meget efterspurgte skridt hen mod større åbenhed og transparens i forhold til planlægning af arbejdsopgaverne og mod en mere jævn arbejdsbelastning hen over året. Når jeg har mødt jer til klubmøder og TR-arrangementer, har underviserne igen og igen peget på, at den såkaldte normalisering af jeres arbejdstid har ført ret store uhensigtsmæssigheder med sig – alt for meget har været afhængigt af den lokale ledelse, og ledelsesrummet er ikke alle steder blevet fyldt hensigtsmæssigt ud. Men det ser unægtelig ud til, at der er lidt forår på vej til jer.

Vi gik efter at få indført en fritvalgs-konto på de offentlige områder, som parallel til den, der findes på det private arbejdsmarked. Det blev pure afvist. Men jeg synes alligevel vi har trådt et museskridt i den rigtige retning: Vi fik seniorbonus med mulighed for at veksle til fridage eller pensionsindbetaling, og vi fik forhøjelse af pensionsprocenten i regioner og kommuner og på rådighedstillægget i staten med mulighed for at kunne veksle til løn.

Så det peger i den rigtige retning – og kan i kommende forhandlingsrunder bruges som trædesten til en egentlig fritvalgskonto. Lad os håbe, at der er større lydhørhed i forhold til kravet, hvis vi beslutter at rejse det igen om 3 år.

Nu har jeg talt lidt om de resultater, vi fik, men selvom det lyder lidt paradoksalt, så er der også denne gang et par gode resultater i det, der blev afværget. Det er forhandlingens logik, at det også i visse situationer handler om at få modparten til at trække følehornene til sig, der hvor man virkelig ikke kan eller vil bevæge sig.

Jeg har ved mange andre lejligheder fortalt om, hvordan nogle organisationer har argumenteret for, at der via overenskomstforhandlingerne skulle ske en omfordeling mellem personalegrupperne på det offentlige område. Endda har nogle organisationer, for jeg ved ikke hvilken gang, talt om, at lønforbedringer skulle udmøntes i kroner i stedet for i procent. På det kommunale og regionale område har det været en besnærende tanke for arbejdsgiverne - for hvor kunne det være bekvemt, hvis deres rekrutteringsproblemer kunne løses ved, at lønmodtagerne indbyrdes omfordelte nogle af lønkronerne.

Politisk mener nogen, at lavtlønsgrupperne skal tilgodeses særligt, men jeg holder fast nu på, at det er en opgave, der ligger på de folkevalgte politikeres bord, det er dem, der kan beslutte det, når goder skal omfordeles, fx via skatten. Og jeg ser det ikke som Djøfs – eller andre faglige organisationers opgave – at skære den store "samfundsskage". Tværtimod er jeg optaget af at sikre, at den offentlige sektor fortsat er attraktiv at arbejde i som akademiker – hvorfor lønforskellen mellem offentligt og privatansatte akademikere ikke skal øges. Derfor brugte vi også i efteråret tid med de andre organisationer i Forhandlingsfællesskabet på at få lavet et politisk forståelsespapir i forhold til håndteringen af økonomien. En lille musketerer, kan man vel næsten kalde det, der skulle hjælpe os igennem forhandlingerne med at få et balanceret resultat. Det holdt hårdt, men jeg er glad for at kunne konstatere, at skævdelingen ikke landede der, hvor nogle organisationer sammen med arbejdsgiverne gerne havde set, det skulle lande – og vi i det store fællesskab fandt en løsning på et meget svært emne. Når det så er sagt, så er skævdelingen fortsat i overkanten, hvis akademikerne lønninger ikke langsomt skal udhules, men det ligger indenfor "det muliges kunst", vil jeg mene. Nu må vi så se, om Christiansborg klarer resten, så dette ikke bliver et tilbagevendende problem med en kommunal og regional arbejdsgiver, der helt upassende bare tror, at de kan fordele den økonomiske ramme og smider lunser ud til organisationerne, inden vi overhovedet når til forhandlingsbordet. Lad os håbe, at vi her til OK21 fik vist, at arbejdsgiver ikke skal tro, at det alene er op til dem at fordele midlerne efter forgodtbefindende.

På det kommunale område fik vi også sat foden ned, da KL satte rådighedsordningen i spil. Arbejdsgivers ønske om, bl.a. at rådighedstillægget kan forhandles lokalt, er efter min mening lig med, at vi på sigt kunne

## **DJØF OFFENTLIGS REPRÆSENTANTSKABSMØDE DEN 18. MARTS 2021**

risikere, at der ikke var et central aftalt rådighedstillæg – og det ville svare til en accepteret lønnedgang på op til flere tusinde kroner. Den går altså ikke, når der er tale om Djøf-hjerteblood.

På statens område tænker man ikke overdrevet meget i hverken rekruttering eller fastholdelse. Til gengæld ville man virkelig gerne kunne planlægge medarbejdernes arbejdstid mere frit – jeg ved ikke, om I kan forestille jer, hvor ofte ledelsesret blev nævnt i denne sammenhæng? Men ledelsesretten har trods alt grænser, og den tynde røde linje gik altså her. Selvfølgelig kan vi ikke leve med, at arbejdet frit kan placeres, når som helst på døgnet på alle ugens 7 dage uden, at det koster ekstra, eller der bliver værnet om balancen mellem arbejdsliv og fritid. Endnu et "afværge-resultat", som vi kan være godt tilfredse med.

Jeg ved, at en del af jer lige nu må tænke: Jamen er det ikke præcis sådan, det allerede foregår? Jeg arbejder da tidligt og sent på alle ugens dage. For nogle af jer vil det være en ny virkelighed, der er indtruffet med corona. For andre af jer har det været sådan også lang tid før corona. Og her kommer vi så til den løse ende, som jeg nævnte i min indledning. Elefanten i det virtuelle forhandlingsrum, som vi ikke uanset, hvor små bidder den blev delt op i, kunne få arbejdsgiverne til gøre noget ved. Der er ikke grænser for, hvor meget man anerkender jeres indsats og det store arbejdspress i ord og fine præambler om partnerskaber om attraktive arbejdspladser, men når det kommer til handling, så er der ingen vilje til at tænke i kreative løsninger indenfor overenskomsternes rammer. Man ønsker grundlæggende ikke at begrænse de lokale handlemuligheder, og man vil slet ikke tage skridt, som kan rykke det mindste ved arbejdsudbuddet. Det er ulogisk, urimeligt og – vil jeg tillade mig at sige – uklogt.

I giver gerne en ekstra skalle, er gerne fleksible, vil gerne blive lang tid på arbejdsmarkedet og først og fremmest vil I gerne være med til at løse de samfundsmæssige opgaver. Men vi har behov for balancer og højere grad af medindflydelse på arbejdslivet, så enderne kan mødes. Flexibiliteten burde anno 2021 gå begge veje, og det kan sagtens ske uden, at det griber ind i arbejdsudbuddet eller berører ledelsesrummet nævneværdigt.

Men må jeg bare erkende, at denne kamp nok skal kæmpes med andre våben end overenskomstvåbnet. Og vi er nødt til at være både tålmodige og kloge, hvis vi vil om ikke vinde slaget, så i hvert fald få trukket grænserne op. Mange offentligt ansatte djøfere har grundlæggende for meget arbejde – og der er simpelthen behov for, at vi får gjort noget ved det, så medlemmerne ikke segner af træthed eller stress. Den dagsorden er svær, men jeg vil gøre mit til, at vilkårene bliver mere rimelige, og at I ikke kun skal nøjes med pæne ord fra arbejdsgiverne. Jeg vil gerne se den ledelsesret, som vi har hørt så meget om ved disse forhandlinger, blive brugt til at prioritere og passe på medarbejderne.

Nu har jeg sat mine ord på forhandlingsprocessen. De resultater vi opnåede og der, hvor vi ikke kom i mål. Samlet set er jeg ikke i tvivl om, at vi har opnået det bedst mulige i en historisk usikker økonomisk situation. Og selvom der er tale om "corona-forlig", så har vi sikret reallønnen og sået nogle vigtige frø i forhold til vigtige temaer som seniorvilkår og kompetenceudvikling.

Før corona drømte jeg om mere, midt i corona frygtede jeg det, der var værre. Samlet set er jeg tilfreds, og derfor er jeg og bestyrelsen også helt trygge ved at opfordre alle til at stemme og stemme "ja" til OK21-resultatet.