Foto: Hanne Loop

# TEMAER FOR OK21

*Løn, pension og attraktive arbejdspladser. Det er de centrale temaer, når Socialpædagogerne skal udtage krav til de kommende overenskomst-forhandlinger. Her er forbundets udspil til temaer for OK21*

*Udgangspunktet for Socialpædagogerne er, at hvis der næsten ingen penge er, vil en overenskomstperiode på et år være at foretrække.*

## FORHANDLINGER I CORONAENS SKYGGE

De kommende overenskomstforhandlinger foregår i en helt særlig kontekst. Coronakrisen har bragt samfundet i en situation, vi aldrig har set før. En situation, som både nu og i lang tid fremover skaber stor usikkerhed om både samfundsøkonomien og lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Usikkerheden om konsekvenserne – særligt de økonomiske – af coronakrisen betyder, at rammerne for forhandlingerne om forbedringer af dine løn- og arbejdsvilkår denne gang er anderledes. Forløbet omkring OK21 er uforudsigeligt. Ingen kender de økonomiske forudsætninger, når der skal forhandles.

## LØN

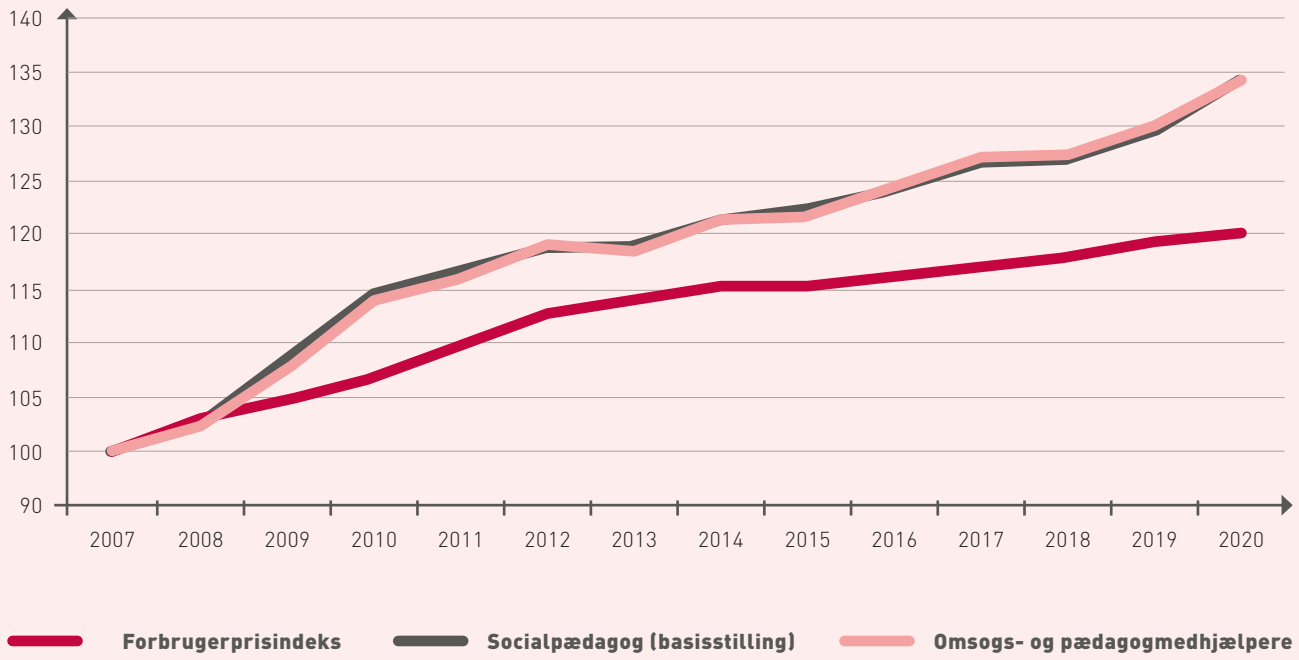
Løn er et helt centralt krav. Vi skal sikre reallønnen, så vores løn ikke udhules af prisudviklingen. Siden 2007 er socialpædagogers realløn steget. Lønnen er steget med 34 pct. fra 2007 til 2020, mens inflationen har været 20 pct. i samme periode.

*Socialpædagogerne mener, at den offentlige lønudvikling skal følge den private lønudvikling.*

Reallønnen skal sikres gennem de generelle lønstigninger – de lønstigninger, som er centralt aftalt til udmøntning typisk 1-2 gange om året.

Socialpædagogerne mener, at den offentlige lønudvikling skal følge den private lønudvikling. Det sikrer vi i dag gennem reguleringsordningen, og den skal vi bevare. Reguleringsordningen er en aftale, der kom ind i overenskomsterne i 1984, og den har over årene medvirket til en positiv lønudvikling for de offetligt ansatte.

## LØNUDVIKLINGEN SIDEN 2007



*Det er vigtigt, at vi fortsat har attraktive arbejdspladser, så vi kan tiltrække og fastholde medarbejdere på det socialpædagogiske område.*

## LÆNGDEN PÅ OVERENSKOMSTPERIODEN

På grund af den økonomiske usikkerhed bliver længden på overenskomsten denne gang et vigtigt emne. Som regel er en overenskomstperiode tre år, men under en økonomisk krise, aftales normalt korte overenskomstperioder, så man ikke er låst af en trang økonomi for længe.

I nyere tid har kriseoverenskomster været på to år, men at gøre det nu, vil rejse et problem, da de offentlige OK-forhandlinger så vil falde i takt med de private OK-forhandlinger, så det offentlige arbejdsmarked og det private arbejdsmarked skal forhandle på samme tid. Det er en ulempe, da vi ved at forhandle forskudt af det private arbejdsmarked kan løfte hinanden.

Udgangspunktet for Socialpædagogerne er, at hvis der næsten ingen penge er, vil en overenskomstperiode på et år være at foretrække. Arbejdsgiverne ønsker en 3-årig overenskomst. Hvis arbejdsgiverne vil det, må de skaffe pengene til en fornuftig økonomisk ramme.

## PENSION

I takt med at folkepensionsalderen stiger, bliver det endnu vigtigere at sikre sig ved at spare yderligere op gennem en pensionsordning.

I dag får socialpædagoger i basisstillinger 14,1 pct. af lønnen i pension. Men pensionen af særydelser er 0 pct. Set i det store billede er den reelle pensionsprocent af hele lønnen blot 12,05 pct. i gennemsnit. Det skal vi arbejde på at forbedre.

## ARBEJDSMILJØ

Det er vigtigt, at vi fortsat har attraktive arbejdspladser, så vi kan tiltrække og fastholde medarbejdere på det socialpædagogiske område. Et godt arbejdsmiljø er helt grundlæggende for at have attraktive arbejdspladser.

De socialpædagogiske arbejdspladser har udfordringer med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, bl.a. i form af vold og trusler, og fysisk nedslidning. Derfor skal vi skal have fokus på forebyggelse bl.a. igennem et godt samarbejde i TRIO'en (TR, AMR og ledelse).

Vi har ved tidligere overenskomstforhandlinger aftalt initiativer, der kan hjælpe arbejdspladserne med deres arbejdsmiljø, eksempelvis SPARK og Ekspertrådgivningen. Denne viden og indsatserne herfra, skal vi arbejde på, kommer ud til alle kommuner og regioner.

## SENIORER

Et andet element i at skabe og fastholde attraktive arbejdspladser er forholdene for seniorer. Den stigende levealder betyder, at folkepensionsalderen stiger. Derfor er det vigtigt, at der er gode forhold for seniorerne, så de kan blive fastholdt på arbejdspladserne. Det er et vigtigt fokuspunkt for os, at seniorer forsat har et incitament til at blive på arbejdsmarkedet på lempeligere vilkår. Det kan fx være i form af ret til deltid, andre arbejdstider, flere seniordage el.lign.

## ARBEJDSTID

Indflydelse er et kodeord, når vi taler arbejdstid. Moderne medarbejdere ønsker mere indflydelse på egen arbejdstid og balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv. Vi skal finde redskaber, der kan imødekomme det, fx ved hjælp af selvtilrettelæggelse, it-løsninger for ønsker til arbejdstider mv. Ligeledes skal de, der ønsker fuld tid have mulighed for det.

Man skal lokalt på arbejdspladserne have mulighed for at finde løsninger, der passer bedst i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet. Vi så under coronakrisen, at medarbejdere og ledere er dygtige til selv at finde løsninger lokalt og implementere dem hurtigt. Vi skal skabe nogle rammer, så der er større indflydelse på egen arbejdstid, og samtidig sikre en kultur, hvor der ikke er forventning om, at alle står til rådighed hele tiden.

*Man skal lokalt på arbejdspladserne have mulighed for at finde løsninger, der passer bedst i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet.*

*Kompetenceudvikling og gode udviklingsmuligheder i jobbet giver blandt andet ny fleksibilitet på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet, større tryghed i ansættelsen og personlige valgmuligheder i arbejdslivet.*

## FRIT VALG MELLEM LØN, PENSION OG FRIHED

Det er vigtigt, at overenskomsterne sikrer en ordentlig løn og pension til alle medarbejdere, men forskellige mennesker har forskellige behov. Undervejs i arbejdslivet befinder vi os i forskellige livsfaser, som betyder noget for, hvad vi hver især efterspørger. Her kan fritvalgsordninger, hvor den enkelte kan vælge om en del af lønstigningen skal udmøntes som løn, pension eller frihed, være en løsning.

Men hensynet til forskellige livsfaser indebærer samtidig dilemmaer: Når man er ung og skal etablere sig, prioriterer man typisk ikke pension, men en tidlig pensionsopsparing er vigtig, når man senere i livet har brug for det. Spørgsmålet rejser sig derfor, i hvor høj grad vi skal vi have frit valg mellem løn, pension og frihed.

## TR OG AMR

Tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne spiller en central rolle i den danske model ved at sikre en lokal indflydelse på arbejdsvilkårene, både når det gælder løn og arbejdsmiljø.

Nogle steder har tillidsrepræsentanterne udfordringer med at få den fornødne tid til hvervet. Det skal vi sikre, at de får, ligesom de skal have ordentlig beskyttelse og vilkår i deres hverv. Derudover skal tillidsrepræsentantens indflydelse på den lokale løndannelse og lokale arbejdstidsaftaler fremmes.

## KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudvikling og gode udviklingsmuligheder i jobbet giver blandt andet ny fleksibilitet på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet, større tryghed i ansættelsen og personlige valgmuligheder i arbejdslivet. Kompetenceudvikling skal være en fast integreret del af enhver ansættelse snarere end noget, der kun er behov for med store mellemrum.

Den Kommunale og regionale Kompetencefond støtter medlemmer økonomisk med op til 25.000 kr. inden for en periode på 12 måneder til efter- og videreuddannelse.
Dem skal vi holde fast i.

*Det er vigtigt, at der er plads til og anerkendelse af socialpædagogisk ledelse.*

## LEDERNES VILKÅR

Det er vigtigt, at der er plads til og anerkendelse af socialpædagogisk ledelse, og at man som leder fortsat er sikret faglig udvikling. Hertil har vi bl.a. Kompetencefonden. Samtidig skal vi sikre, at kompetenceudvikling også bliver honoreret, når man f.eks. tager en diplom- eller masteruddannelse - og at der er tid til det i en travl hverdag.

Netop arbejdstid er et vigtigt emne som leder, da man på lederoverenskomsten ingen højeste arbejdstid har, så hvor meget forventes det, at man arbejder? Vi skal diskutere, om der er brug for, at vi får nogle rammer for det.

Hvad mellemledere angår, er der behov for et grundigt gennemsyn af lønbestemmelserne for mellemledere i socialpædagogoverenskomsten. Den nuværende bestemmelse består af et kludetæppe af forskellige grundlønninger og mange forskellige funktionstillæg. Endvidere bygger mellemlederbestemmelsen på gamle stillingsbetegnelser, som ikke helt er opdateret i forhold til stillingsbetegnelser, der bruges nu. Det er fortsat vigtigt, at få forenklet dette, hvilket vi er i dialog med KL om.

## TIDSPLAN FOR OK21-FORLØBET

| | |
|---|---|
| **20. SEPTEMBER 2020:** | Frist for indsamling af krav fra medlemmerne |
| **8. OKTOBER 2020:** | Socialpædagogernes Hovedbestyrelse udtager kravene |
| **23. OKTOBER 2020:** | Kravene sendes til OAO |
| **9. NOVEMBER 2020:** | Kravene sendes til Forhandlingsfællesskabet |
| **DECEMBER 2020 – MARTS 2021:** | Forhandlingerne med KL og Danske Regioner er i gang |
| **MARTS - APRIL 2021:** | Møder om overenskomstresultatet og urafstemning blandt medlemmerne |