

SERVICEEFTERSYN AF DE OVERENSKOMST- OG AFTALEMÆSSIGE RAMMER I STATEN

Lønkommissionens undersøgelser peger på en række udfordringer og barrierer, som efter Lønkommissionens opfattelse har betydning for en fremadrettet udvikling af en dynamisk og omstillingsdygtig offentlig sektor, der er kendetegnet ved attraktive og effektive arbejdspladser, som fuldt ud inddrager og udfolder lederes og medarbejderes evner og talenter.

Lønkommissionen opfordrer til, at der gennemføres et serviceeftersyn. Formålet skal være at bidrage til fremtidssikring og fornyelse i hele den offentlige sektor med respekt for den offentlige sektors grundlæggende præmisser, formål og værdier. Målet er samtidig at øge arbejdsglæde, engagement og udfoldelsesmuligheder for den enkelte medarbejder, leder, institution og virksomhed til gavn for den offentlige sektors effektivitet, opgaver, borgere og brugere.

Parterne på det statslige område er enige om at imødekomme Lønkommissionens opfordring og indgå i et fælles arbejde med serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer.

De økonomiske rammer for den offentlige sektor vil i mange år fremover være stramme. Det kræver fokus på at optimere og effektivisere opgavevaretagelsen. For effektivt at kunne levere opgaveløsning af høj kvalitet og bidrage til den generelle vækst i samfundet, må statslige arbejdspladser løbende arbejde med nye og bedre måder at gøre tingene på.

Omstilling og forandringer vil være et grundvilkår fremover. Rammer, forventninger og muligheder ændrer sig konstant. Det kræver en omstillingsparat offentlig sektor.

Den demografiske udvikling vil endvidere tydeliggøre behovet for, at staten kan rekruttere og fastholde velkvalificerede og engagerede medarbejdere. Staten skal kunne matche forventninger fra nye generationer af ledere og medarbejdere med attraktive arbejdspladser og tidssvarende løn- og ansættelsesvilkår. Generelt er lederes og medarbejderes forventninger til arbejdslivet og arbejdspladsen under forandring.

Det er væsentligt, at overenskomster og aftaler danner den rette ramme for at kunne håndtere disse udfordringer. Parterne igangsætter derfor et udvalgsarbejde frem mod OK13.

Formål

Arbejdet har et sigte mod i fællesskab at pege på forskellige fremadrettede løsninger. Udvalgets formål er at levere oplæg til udvikling af de overenskomst- og aftalemæssige rammer til overenskomstforhandlingerne i 2013 på det statslige område, hvori der:

- Redegøres for langsigtede overvejelser
- Diskuteres og opstilles forskellige pejlemærker for den fremtidige udvikling
- Beskrives og diskuteres forskellige fremadrettede overenskomst- og aftalemæssige rammer

Emnefelt

Aftaleparternes kompetenceområde udgør rammerne for udvalgets drøftelser.

Drøftelserne tager udgangspunkt i Lønkommissionens skitserede principper: 1) nærhedsprincip, 2) lighedsprincip, 3) præstationsprincip samt 4) effektivitets- og kvalitetsprincip.

Ud fra de skitserede principper skal udvalget bl.a. adressere følgende arbejdsspørgsmål:

- *Hvilken arbejdsdeling skal der være mellem centrale og lokale parter?*
- *Hvilke roller skal de centrale og lokale parter have i fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår i staten?*
- *Hvad skal reguleres centralt og hvad skal reguleres lokalt?*
- *Er der behov for forskellighed i de overenskomst- og aftalemæssige rammer for forskellige medarbejdergrupper og forskellige arbejdsområder?*
- *Hvordan skal overenskomster og aftaler understøtte de statslige arbejdspladser arbejde med:*
 - *udvikling og omstilling?*
 - *at fremme gode præstationer?*
 - *effektiv opgaveløsning af høj kvalitet?*
 - *at tage udgangspunkt i opgaveløsningen?*
 - *rekruttering og fastholdelse af kvalificerede ledere og medarbejdere?*
 - *fastholdelse og udvikling af attraktive arbejdspladser?*
 - *godt arbejdsmiljø?*

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• <i>Hvilke rammer skal der være for dialog og samarbejde på arbejdspladsen?</i>• <i>Hvilke balancer skal der være mellem aftaleregulering og lokalt ledelsesrum?</i>• <i>Hvilke krav og forventninger vil der være til fremtidens løn- og ansættelsesvilkår?</i> |
|---|

I udvalgsarbejdet ses bl.a. på:

- Overenskomst- og aftalesystemet
- Overenskomster og aftalers indhold og opbygning
- Forhandlingssystemet
- Lønssystemer og løndannelse
- Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse
- De centrale parterers kompetence og styring
- SU og TR
- Ledelsesrum

Organisering af arbejdet

Udvalget består af følgende repræsentanter for parterne:

| | |
|-------------------|--|
| OAØ | Sekretariatschef Josephine Fock Souschef Michael Jespersen |
| AC | Direktør Martin Teilmann Chefkonsulent Philip Nordentoft |
| SKAF | Sekretariatschef Mariann Skovgaard Vicesekretariatschef Knud Vammen Filt |
| Finansministeriet | Afdelingschef Marianne Brinch-Fischer Afdelingschef Carl Erik Johansen Kontorchef Søren Rotvig Erichsen Kontorchef Carsten Holm Kontorchef Mikkel Planthin |

Udvalgsarbejdet sekretariatsbetjenes af repræsentanter fra parterne. Der kan etableres refererende arbejdsgrupper med henblik på konkrete bidrag.

Det skal indtænkes i arbejdet, hvordan udvalgets diskussioner kan spredes til en bredere kreds.

Aktiviteter

Møder fastlægges som en seminarrække, der muliggør tid til fælles langsigtede overvejelser.

Parterne lægger vægt på, at udvalget får lejlighed til sammen at indhente inspiration til nytænkning og viden om erfaring med forskellige overenskomst- og aftalemæssige rammer fra:

- Offentlige arbejdspladser, herunder fælles viden om ligheder og forskelle i forventninger til de overenskomst- og aftalemæssige rammer blandt tillidsrepræsentanter, ledere og medarbejdere.
- Udenlandske erfaringer
- Den private sektor

Tidsplan

Udvalgsarbejdet færdiggøres maj måned 2012 med henblik på, at det kan indgå i forberedelsen til næste overenskomstforhandling.