

Ekstraordinært repræsentantskabsmøde 13. september 2023 på Hotel Svendborg

Referat

1. Valg af dirigent

Mariann Skovgaard, tidligere sekretariatschef i SKAF (Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab) blev valgt til hvervet som dirigent.

Dirigenten konstaterede, at indkaldelse og dagorden var i overensstemmelse med vedtægterne. Dirigenten konstaterede, at mødet var lovligt indkaldt og beslutningsdygtigt.

2. Vedtagelse af forretningsorden

Hovedbestyrelsens forslag til forretningsorden blev godkendt.

Derpå gav dirigenten en række praktiske oplysninger og bad bl.a. de delegerede give besked ved indskrivningsbordet, hvis de var nødt til at gå før tid.

Dirigenten oplyste desuden, at mødet optages på bånd.

3. Udtagelse af krav til OK 2024

Hanne orienterede om processen med at udtage overenskomstkrav. I november 2022 blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse med en ny tilgangsvinkel, hvor spørgsmålene var mere åbne, så svarene kunne sorteres i ønsker til overenskomstkrav og øvrige ønsker til arbejdsvilkår. Der blev blandt andet spurgt om, hvad man i sit arbejdsliv særligt sætter pris på, hvad der er særligt problematisk i arbejdslivet, og hvad Uddannelsesforbundet især skal arbejde for.

Rigtig mange medlemmer svarede på undersøgelsen. Der var både bud på, hvad Uddannelsesforbundet skal gøre politisk, på organisatoriske forhold og emner af overenskomstmæssig karakter.

De væsentligste emner af overenskomstmæssig karakter var på tværs af alle områder løn, arbejdstid, fleksibilitet, kompetenceudvikling og seniorvilkår.

Med afsæt i de 5 emner har der været debatter lokalt og regionalt. Debatterne har udmøntet sig i krav, som er meldt ind til hovedbestyrelsen, der på den

baggrund har lavet indstillingen, som her er på dagsordenen til repræsentantskabsmødet.

Når repræsentantskabet har udtaget krav, skal disse først koordineres i LC og derefter generelt.

Tidligere har man udtaget mange krav, der så efterfølgende skulle koordineres mellem organisationerne. Det har betydet, at medlemmerne havde svært ved at genkende deres oprindelige krav, når parterne udvekslede de endelige krav.

De faglige organisationer er denne gang enige om, at det vil være mere hensigtsmæssigt at stille få og mere overordnede krav, der angiver hovedretninger.

Formanden oplyste desuden, at der både udtages tværgående og specielle krav. Repræsentantskabet tager alene stilling til de tværgående krav, mens de specielle krav udtages af hovedbestyrelsen.

Herefter fremlagde formand Hanne Pontoppidan hovedbestyrelsens indstilling til udtagelsen af krav til OK 2024.

Tværgående OK24 krav

Hovedbestyrelsen indstiller følgende tværgående krav til de offentlige overenskomstforhandlinger i 2024 (OK24) til repræsentantskabets godkendelse.

- ***Lønforbedringer for alle***
- ***Bedre vilkår for tillidsrepræsentanternes arbejde***
- ***Et arbejdsliv i balance***
- ***Arbejdstidsaftalerne skal give gennemsigtighed i opgaverne***

Lønforbedringer for alle

Uddannelsesforbundet stiller krav om lønstigninger til alle, der skal rette op på real-lønstabt de sidste par år og sikre en reallønsudvikling i den kommende overenskomstperiode. Lønstigningerne skal ske i kroner for at imødegå yderligere udbygning af lønforskelle mellem høj- og lavlønsgupper.

Reguleringsordningen skal videreføres for at have sammenhæng mellem den private og offentlige lønudvikling.

Uddannelsesforbundet mener ikke, at det lokale lønsystem skal udbygges yderligere, og midler til lokal løn skal være bundet op på udmøntningsgaranti, hvor midlerne fordeles ligeligt mellem faggrupper.

Bedre vilkår for tillidsrepræsentanternes arbejde

Tillidsrepræsentanten er omdrejningspunkt for det lokale partssamarbejde og repræsenterer medarbejdernes ønsker og interesser og skal derfor være tæt på sine kolleger.

Uddannelsesforbundet stiller derfor krav om, at der kan vælges tillidsrepræsentanter på alle matrikler, og at det præciseres, at tillidsrepræsentanten har rammerne til at varetage hvervet fyldestgørende og ansvarligt både i relation til kollegerne og ledelsen.

For at aftalesystemet fungerer på lokalt niveau, skal tillidsrepræsentanten respekteres af ledelsen som en ligeværdig repræsentant i lokale forhandlinger og samarbejder.

Tillidsrepræsentanter kan efter hvervets ophør stå i en sårbar situation, særligt hvis der har været en konfliktfyldt relation til ledelsen. Vi stiller derfor krav om forbedring af beskyttelsen i form af indførelse af efterværn på det kommunale område.

Et arbejdsliv i balance

For at trives og være motiverede i lærerfaget og kunne bevare og udvikle arbejdsevnen gennem et helt arbejdsliv, stiller Uddannelsesforbundet krav om overenskomst-mæssige rammer, der giver medarbejdere et mere holdbart og bæredygtigt arbejdsliv, hvor der er ret til fleksibilitet og faglig udvikling.

En vej til mere fleksibilitet er en lavere arbejdstid. Uddannelsesforbundet stiller derfor krav om en rammeaftale, der giver mulighed for lokalt at aftale en lavere årlig norm end 1924 timer med fuld løn.

For at understøtte seniorernes lyst til at blive ved med at arbejde stiller Uddannelsesforbundet krav om forbedrede seniorvilkår i form af flere/tidligere seniordage/bonus.

For at opnå en bedre familie-arbejdslivsbalance stiller Uddannelsesforbundet krav om, at der aftales en løn-ret til de 5 omsorgsdage eller en del af dem indført som lov (Lov 879) om støtte og omsorg til nærtstående ved alvorlig helbreds-mæssig tilstand.

Arbejdstidsaftalerne skal give gennemsigtighed i opgaverne

Implementeringen af arbejdstidsaftalerne fra 2020 og 2021 skal styrkes for, at intentionerne bag aftalerne bliver til virkelighed og til gavn for medlemmerne.

Uddannelsesforbundet stiller derfor krav om, at de centrale parter understøtter det lokale arbejde med arbejdstidsaftalerne gennem fælles fortolkninger af og vejledninger til aftalerne med et særligt fokus på skoleplanen og opgaveoversigten.

Skoleplanen:

Det skal være klart, at skoleplanen skal opliste de opgaver, som lærergruppen skal varetage i normperioden, med det formål at give overblik over om opgavernes omfang matcher lærerressourcerne. Det skal give tillidsrepræsentanter og lærere mulighed for at kvalificere opstillingen af opgaver med deres praksiserfaring.

Der er behov for mere udtømmende at beskrive formålet med at sikre transparens i planlægningen og opgavefordelingen.

Det skal være klart, at indholdet i den individuelle forberedelse skal defineres i skoleplanen, så en lærer meningsfuldt kan forholde sig til om forberedelsestiden giver mulighed for at honorere ledelsens kvalitetskrav til undervisningen.

Det skal være klart, at skoleplanen skal fremlægges for lærerne, før dialogen om opgaveoversigter påbegyndes.

Opgaveoversigten:

Det skal være klart, at det er ledelsens ansvar at indkalde alle lærere individuelt til en dialog om opgaveoversigten.

Det skal præciseres, at frokostpauser og elevpauser indgår i opgaveoversigten, for at pauser ikke i praksis bliver lagt i forberedelsestiden, samt at opgaver opgøres i timer på opgaveoversigten.

Bemyndigelse til hovedbestyrelsen

Repræsentantskabet bemyndiger hovedbestyrelsen til at arbejde videre med og prioritere i de opstillede krav og tematikker med henblik på at realisere dem så godt som muligt. Dette sker bl.a. ved koordinering af krav med de øvrige lærerorganisationer i Lærernes Centralorganisation (LC) og ved koordinering med de øvrige faglige organisationer udenfor LC. Endelige kan det ske ved at stille modkrav til arbejdsgivernes krav – som vi ikke kender på nuværende – og i de konkrete forhandlinger med arbejdsgiverne.

Jeppe Jensen, Sektionen af ungdomsskolelærere i Uddannelsesforbundet, kvitterede for, at hovedbestyrelsen indstiller kravet om lønstigninger i kroner fremfor procenter, selv om det næppe kommer igennem på de centrale niveauer.

Jeppe spurgte endvidere til, om man forventer, at reguleringsordningen ændres, så relativt flere ansatte akademikere i staten ift. kommunerne ikke påvirker reguleringsprocenten negativt.

Formanden oplyste, at der i OK-perioden har været igangsat et arbejde, hvor man så på matematikken bag reguleringsordningen.

Konklusionen på arbejdet er, at det formentligt ikke lykkes at få lavet en ny beregningsmodel. Formanden kunne bekræfte, at ansættelsen af flere akademikere påvirker reguleringsprocenten negativt, fordi de får højere lønninger end andre grupper, hvorved den offentlige lønudvikling fremstår mere gunstig alene i kraft af personaleforskydninger.

Hanne Pontoppidan nævnte endvidere, at man traditionelt har anslået reststigningen til at være mindre på det kommunale niveau end på statslige

niveau. Hvis man skønner reststigningen for lavt, betyder reguleringsordningen, at man kun nedreguleres med 80 %. Derfor kan en lavere skønnet reststigning de facto betyde, at den samlede lønudvikling bliver højere end ved en højere skønnet reststigning.

Formanden nævnte, at andre overvejelser havde været i spil. Kunne man eksempelvis forestille sig en samlet reguleringsordning for hele det offentlige område? Eller kunne man i stedet lave reguleringsordninger for afgrænsede grupper? Begge disse modeller var dog blevet afvist.

Jeppe Jensen spurgte derefter, om de kommende trepartsforhandlinger om udmøntning af ekstra lønmidler ville kunne medføre, at de grupper, der ikke opnår lønforbedringer via reguleringsordningen, kan komme til at finansiere de lønbedringer, som andre grupper opnår.

Hanne Pontoppidan var enig i, at de kommende trepartsforhandlinger rummer flere udfordringer. Mange fagforbund vil blive skuffede, fordi de ikke får del i midlerne. Formanden betonedede, at det er afgørende, at disse udfordringer ikke fører til splittelse inden for FH.

Med hensyn til reguleringsordningen anså formanden det som en forudsætning for at nå et resultat, at midlerne i trepartsforhandlingerne holdes uden for beregningerne af reguleringsordningen.

Rune Søe, Sektionen for VUC-lærere, undrede sig over, at man i hovedbestyrelsens indstilling anvendte betegnelsen "tværgående krav". Rune spurgte om, hvordan tværgående krav adskiller sig fra generelle krav.

Hanne Pontoppidan oplyste, at generelle krav gælder for alle ansatte inden for henholdsvis stat, kommuner eller regioner. Hanne nævnte ferieaftalen og løn under barsel som eksempler på generelle aftaler.

Tværgående krav skal forstås som krav, der gælder for flere men ikke alle grupper inden for et offentligt område. Hanne nævnte arbejdstidsaftalen som et eksempel på en tværgående aftale. Endelig er der de specielle krav, der knytter sig til enkelte overenskomstområder.

Rune Søe spurgte opfølgende, om alle 4 krav var tværgående.

Formanden svarede, at hovedbestyrelsen ikke havde foretaget en skarp sondring mellem generelle og tværgående krav. Begge typer af krav skal koordineres i LC, der så tager stilling til rubriceringen af kravet. For hovedbestyrelsen havde det været et forsøg på at skabe enkelhed – at kategorisere alle de foreslåede krav som tværgående.

Lotte Klein, hovedbestyrelsen, forholdt sig til, hvordan Uddannelsesforbundet udtager krav. Sektionen for VUC-lærere havde netop afholdt generalforsamling, hvor man havde udtaget sine specielle krav. De var udtaget på baggrund af medlemsundersøgelser og grundige drøftelser blandt medlemmerne. Lotte oplyste, at sektionen ønskede ret konkrete præciseringer i organisationsaftalen for VUC-lærerne. Lotte nævnte som eksempler krav om maksimalt undervisningstimetotal og varslingsbestemmelser.

Man ville egentlig gerne have stillet krav om en helt ny arbejdstidsaftale, men man havde i stedet valgt at stille krav, der kunne rummes af de mere overordnede formuleringer i hovedbestyrelsens indstilling. Samtidig vedrørte kravene alene aftalen for VUC-lærere.

Lotte ønskede en tilføjelse til den foreslåede bemyndigelse i indstillingen. Tilføjelsen skulle sikre, at den enkelte sektionens specielle krav, skulle indsendes til Lærernes Centralorganisation.

Lotte Klein stillede på vegne af Sektionen for VUC-lærere følgende forslag:

I forlængelse af linje 39 tilføjes:

Repræsentantskabet understreger samtidigt, at forslag til specielle krav, der er udtaget af en af forbundets sektioners kompetente organer/generalforsamling, og som kun dækker en enkelt eller nogle organisationsaftaler/overenskomster, skal indsendes til LC.

Formanden oplyste, at det ikke er sektionerne, der er medlem af LC, men Uddannelsesforbundet som helhed.

Derudover vurderede formanden, at sektionens krav ikke var specielle. Hun mente, at det for alle overenskomstområder ville være interessant at få et maksimalt undervisningstimetotal.

Derudover anfægtede formanden, at kravene var hensigtsmæssige. Hvis man stillede krav om maksimale undervisningstimegrænser, ville man risikere, at det blev på et meget højt niveau.

Hanne Pontoppidan påpegede, at repræsentantskabet kunne vælge at tage stilling til om kravene skulle stilles generelt, men understregede, at repræsentantskabet ikke kan bemyndige en sektion til at fremsende specielle krav til Lærernes Centralorganisation.

Jan Andreasen, hovedbestyrelsen, tilkendegav, at han deler mange holdninger med Lotte Klein om arbejdstidsaftalen, men han var uenig i VUC-sektionens tilgang. Jan mente, at Lotte Klein skulle have taget diskussionen i

hovedbestyrelsen i forbindelse med drøftelserne om indstillingen til repræsentantskabet. Jan mente ikke, at en sektion kunne stille særlige krav til arbejdstidsaftalen.

Per Nielsen, hovedbestyrelsen, havde selv været i tvivl om, hvorvidt krav til ændringer af arbejdstidsaftalen skulle rubriceres som specielle eller generelle krav. Det havde sektionen fået afklaret i sekretariatet, der havde meddelt, at krav til arbejdstiden var generelle/tværgående krav. Det havde man ageret efter i sektionen. Per kunne ikke støtte kravet fra Sektionen for VUC-lærere, fordi repræsentantskabet alene skal tage stilling til de tværgående/generelle krav, mens det er hovedbestyrelsen, der udtager de specielle krav.

Lotte Klein, hovedbestyrelsen, nævnte, at kravene var indsendt rettidigt, men sektionen havde først generealforsamling for 1½ uge i siden, hvor kravene endeligt kunne vedtages. Lotte nævnte, at hun også i hovedbestyrelsen havde givet udtryk for, at der er behov for hårdere håndtag i arbejdstidsaftalen. Lotte medgav, at det ikke kun gælder VUC-området. Men samtidig havde medlemmerne givet tydeligt udtryk for, at de har behov for konkrete krav, der kan sikre en bedre sammenhæng mellem tid og opgaver og mellem fritid og familieliv.

Lotte var opmærksom på, at sektioner ikke kan indsende krav til Lærernes Centralorganisation, men understregede, at forslaget går på, at repræsentantskabet bemyndiger hovedbestyrelsen til at indsende krav fra sektioner.

Heidi Lund Bjerregaard, Uddannelsesforbundet ved Hansenberg, fandt det problematisk, at forslaget ville indebære særlige rettigheder for en gruppe og efterlade andre på perronen.

Jacob Gjelstrup, Sektionen for lærere i dansk som andetsprog, nævnte, at Hanne Pontoppidan tidligere havde givet udtryk for, at Uddannelsesforbundet er medlemmerne. Hanne havde ved samme lejlighed fortalt, at det ikke er muligt at åbne for forhandlinger af arbejdstidsaftalen. Jacob vurderede, at det mere virkede som et hensyn til forhandlerne end som et hensyn til medlemmerne, hvis man ikke vil forhandle arbejdstidsaftalen. Efter Jacobs opfattelse burde man stille krav til arbejdstidsaftalen, hvis man lytter til medlemmerne.

Hanne Pontoppidan mente, at det ville være problematisk at stille krav om ændringer af arbejdstidsaftalen.

For det første rummer aftalen et implementeringsforløb, som endnu ikke er afsluttet. Modparten vil være stærkt undrende, hvis vi stiller krav om ændringer, inden implementeringen er gennemført. Det var også i det lys, at

man skulle se hovedbestyrelsens krav, der netop har til hensigt at styrke implementeringsprocessen.

For det andet mente Hanne, at den nuværende arbejdstidsaftale var blevet indgået på baggrund af solidariteten fra de øvrige fagforbund, der havde resulteret i nedsættelse af lærerarbejdstidskommissionen ved OK 2018 og den efterfølgende aftaleindgåelse op til og i forbindelse med OK 2021. Hun vurderede, at de andre organisationer på ingen måde ville støtte et krav, der indebærer, at man ikke lever op til den implementeringsproces, der er aftalt.

Formanden understregede også, at hvis implementeringen ikke er blevet mere succesfuld, når man kommer frem til OK 2026, så bør Uddannelsesforbundet på det tidspunkt stille krav om ændringer af arbejdstidsaftalen.

Ghita Due Hedelund Andersen, Uddannelsesforbundet ved TEC, kunne tilslutte sig hovedbestyrelsens indstilling om kravene til arbejdstidsaftalen. Ghita var dog usikker på, om det ville være muligt at opnå resultater, fordi det ikke var lykkedes at ændre de mangelfulde opgaveoversigter på TEC.

Hanne Pontoppidan mente, at forløbet på TEC skyldes, at parterne havde en forskellig forståelse af aftalen. De foreslåede krav til arbejdstidsaftalen havde netop til formål at få præciseret implementering af aftalen. Derudover påpegede formanden, at man ved overenskomstforhandlingerne med større styrke kunne fremføre sine synspunkter, fordi begge parter ønsker at indgå en aftale.

Peter Ølgaard, Seniorgruppen, nævnte, at der også i Seniorgruppen har været debatter om OK 2024. Seniorgruppen har en interesse i at beskytte værdien af tjenestemandspensionen, og der har været afholdt møder med andre forbund, der har tjenestemænd. Udfordringen er, at tjenestemandspensionen alene reguleres med de generelle lønstigninger, mens tjenestemandspensionen ikke reguleres ud fra de midler, der afsættes til andre formål. Det var Seniorgruppens indstilling, at der bør rettes op på reguleringen af tjenestemandspensionen, så den ikke udhules.

Derudover var der i Seniorgruppen en bekymring for, at arbejdsmarkedspensionerne ikke holder trit med tjenestemandspensionen.

Seniorgruppen havde overvejet at indstille krav om en bedre pensionsdækning, men man havde fornemmet, at det var lønkravet, der havde klar førsteprioritet. Peter opfordrede dog til, at forbedring af arbejdsmarkedspensionerne indgår i overvejelserne op til OK 2026.

Formanden oplyste, at det har været drøftet i LC, om forbedringer af tjenestemandspensionen skal finansieres af den samlede økonomiske ramme.

Konklusionen var, at det vil være tilfældet. Kravet om forbedring af tjenestemandspensionen skal ses i sammenhæng med, at tjenestemandspensionen er mere gunstig end arbejdsmarkedspensionen. Derfor vil nogen måske hellere prioritere midler til arbejdsmarkedspensionerne.

Hanne Pontoppidan vurderede, at drøftelserne i LC formentligt munder ud i krav om, at reguleringen af tjenestemandspensionen skal ske ud fra den samlede økonomiske ramme for OK 2024.

Derudover kunne formanden bekræfte, at der ikke var indkommet krav om en forbedring af arbejdsmarkedspensionerne.

Dirigenten spurgte, om der var flere, der ønskede ordet i relation til VUC-sektionens forslag. Da det ikke var tilfældet, blev der herefter blev stemt om ændringsforslaget.

Forslaget blev ikke vedtaget.

Rene Jensen, VUC Storstrøm, havde været glad for de indledende bemærkninger i kravet om lønforbedringerne til alle, men spurgte til formuleringerne i indstillingens linje 16-18, som Rene forstod således, at Uddannelsesforbundet var modstander af en udmøntningsgaranti og af en ligelig fordeling af lokale lønmidler mellem faggrupper.

Hanne Pontoppidan fastslog, at hovedbestyrelsens forslag ikke skal læses som modstand mod udmøntningsgaranti eller ligelig fordeling af lokale lønmidler mellem faggrupper.

På den baggrund foreslog Rene, at linjerne 16-18 i indstillingen fra hovedbestyrelsen udgik og blev erstattet af følgende:

- *Det lokale lønsystem skal ikke udbygges yderligere*
- *Midler til lokalløn skal være bundet op på en udmøntningsgaranti*
- *Lokallønsmidler fordeles ligeligt mellem faggrupper*

Hanne Pontoppidan takkede Rene for præciseringen, men understregede, at det var væsentligt at sammenkoble kravene om henholdsvis en udmøntningsgaranti og den ligelige fordeling mellem faggrupper.

Formanden foreslog på vegne af hovedbestyrelsen en ændring af Renes forslag, så tilføjelsen efter linje 16-18 i stedet var:

- *Det lokale lønsystem skal ikke udbygges yderligere*

- *Midler til lokalløn skal være bundet op på en udmøntningsgaranti, hvor lokallønsmidler fordeles ligeligt mellem faggrupper*

Rene Jensen tilkendegav, at han kunne støtte hovedbestyrelsens formulering.

Rune Bille, FGU-sektionen, spurgte, om hovedbestyrelsens formulering skulle forstås på den måde, at alle lokallønsmidler fordeles ligeligt, således at skævdelingen mellem skoler ophører.

Hanne Pontoppidan oplyste, at man ved en udmøntningsgaranti ser på udmøntningen af den samlede lokallønssum på landsplan og derefter efterregulerer med ikke udmøntede midler. Formålet med forslaget er at hindre, at en uforholdsmæssig stor del af midlerne tilfalder akademikerne. Formanden vurderede, at det ikke rent teknisk var muligt at sikre en ligelig lønudvikling på skolerne. Et alternativ kunne være et lønprojekt, der kunne understøtte det formål.

Per Nielsen, hovedbestyrelsen, nævnte, at FGU-sektionens krav har gået på, at man skulle skævdele lokallønsmidler på centralt plan med henblik på særligt at tilgodese lavtlønsgrupper.

Herefter blev der stemt om Renes Jensens forslag suppleret med hovedbestyrelsens ændringsforslag.

Forslaget blev vedtaget. Indstillingen tilføjes efter linjerne 16-18 følgende:

- *Det lokale lønsystem skal ikke udbygges yderligere*
- *Midler til lokalløn skal være bundet op på en udmøntningsgaranti, hvor lokallønsmidler fordeles ligeligt mellem faggrupper*

Repræsentantskabet tog herefter stilling til den samlede indstilling med det vedtagne ændringsforslag.

Indstillingen blev vedtaget.

I forlængelse af beslutningen om udtagelse af krav til OK 2024 fremlagde hovedbestyrelsen 2 resolutioner, der blev omdelt.

Næstformand Morten T. Bay præsenterede resolutionen *"Respekt for det lokale partssystem"*:

Respekt for det lokale partssystem

En del af overenskomstresultatet i 2015 lød: "Et godt samarbejde og et velfungerende partssystem er væsentlige elementer i udviklingen af statslige arbejdspladser præget af effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen samt motivation og trivsel. De

centrale parter vil fremadrettet understøtte udviklingen af arbejdspladserne endnu bedre gennem en øget forståelse af værdien af et godt samarbejde med fælles ansvar, tillid og åbenhed samt kendskab til og respekt for parternes legitime roller og opgaver."

Meget er sket i de otte år, der er gået siden, men at der er brug for respekt for parternes legitime roller og opgaver, har tiden ikke ændret på.

Partssystemet er helt centralt for vores overenskomster og vores danske arbejdsmarkedsmodel. Derfor er det vigtigt, at vi både centralt og lokalt har dygtige partsrepræsentanter, og at der er respekt om dem og de opgaver, de løfter som parter. Desværre er meldingerne fra en del af vores tillidsvalgte, at den lokale inddragelse og respekt om deres partsrolle fortoner sig i en travl hverdag. Det skal vi have ændret, så alle kan have tillid til et velfungerende partssystem både centralt og lokalt. Vi oplever, at tillidsrepræsentanter bliver informeret ofte meget sent om forhold, de skulle have været inddraget i tidligere for at kunne bidrage med medarbejdernes forslag og synspunkter inden en beslutning var truffet.

Vi oplever, at tillidsrepræsentanter bliver pålagt tavshed, så de ikke kan drøfte arbejdspladsforhold med deres kolleger og dermed ikke indhente kollegernes synspunkter for at bidrage til en så nuanceret drøftelse med ledelsen som muligt. Vi oplever, at antallet af tillidsrepræsentanter på en arbejdsplads og tiden til at udøve tillidsrepræsentantarbejdet bliver udfordret, så tillidsrepræsentanterne får sværere ved at være i løbende kontakt med de kolleger, de repræsenterer.

Gennem mange år har der været en proces mod højere grad af lokale aftalemuligheder fremfor centrale rettigheder. For at dette kan fungere, er det nødvendigt med en respekt for det lokale aftalepartsforhold og for medarbejdernes repræsentant – tillidsrepræsentanten.

Resolutionen blev vedtaget.

Dernæst præsenterede næstformanden resolutionen "Lønefterslæbet skal konverteres til lønudvikling ved OK24":

Lønefterslæbet skal konverteres til lønudvikling ved OK24

Ved overenskomstindgåelsen i marts 2021 midt i en Coronanedlukning forudså aftaleparterne ikke den voldsomme inflation, der begyndte kort efter aftaleindgåelsen. Resultater, der gav generelle lønstigninger på lidt over 5 %, tegnede dermed til at kunne give en positiv reallønsudvikling i løbet af overenskomstperioden. Sådan endte det som bekendt slet ikke.

I de sidste par år har vi oplevet historiske inflationsrater, som da de var højest var på over 10 %. Priser på alt fra mælk og smør til træpiller og naturgas er steget markant og har resulteret i højere leveomkostninger for alle i Danmark og selvfølgelig også Uddannelsesforbundets medlemmer, der har oplevet et betydeligt reallønstab i overenskomstperioden.

Havde det lokale lønsystem fungeret, kunne der være en forventning om, at det lokale lønsystem løftede lønnen gennem lokale tillæg i en sådan situation. Det har på

ingen måde været tilfældet. Det er blevet tydeligt, at det lokale lønsystem ikke er løsningen til generelt at få hævet lønnen.

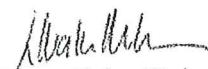
De offentlige arbejdsgivere giver udtryk for, at løn i højere grad skal kunne differentieres og i højere grad aftales lokalt. Det er vi lodret imod. Og den fraværende lokale lønudvikling i den forgangne periode understreger, at det lokale lønsystem ikke fungerer på vores områder. Uddannelsesforbundet mener derfor ikke, at det lokale lønsystem skal udbygges yderligere.

Inflationen er aftagende, dog fortsat højere end vi har været vant til i mange år, samtidig går økonomien i Danmark godt. Derfor skal vi med et overenskomstresultat i 2024 have indhentet reallønstabet og samtidig sørge for, at reallønnen sikres i den kommende overenskomstperiode.

Resolutionen blev vedtaget.

Svendborg den 13. september 2023


Mariann Skovgaard
Dirigent


Lasse Nabe-Nielsen
Referent


Flemming Jørgensen
Referent