

## *Formandens mundtlige beretning*

### Det talte ord gælder

#### **Tid til at trække en streg i sandet**

##### **Et godt samarbejde skaber værdi for begge parter**

Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommuner og regioner bidrager til kvaliteten og udviklingen af de ydelser, som leveres til borgere og erhvervsliv. Kvaliteten af samarbejdet præger også medarbejdernes oplevelse af deres arbejdsplads. Det opleves, at et tæt samarbejde skaber værdi.

Samarbejde mellem ledelsen og medarbejdersiden udgør en meget vigtig og fundamental ramme for at kunne lykkes med den samlede opgaveløsning. God ledelse er baseret på et godt og værdifuldt samarbejde med medarbejdersiden.

Det er nogle af hovederfaringerne fra det større periodeprojekt og besøg i 8 kommuner og alle regioner, som vi fællesskab med arbejdsgiverne har gennemført i OK-15 perioden.

Ved besøgene blev det fra flere ledere betonet, at samarbejdet med tillidsrepræsentanterne er en forudsætning for, at den daglige drift overhovedet kan gennemføres. De viste også, at det skaber værdi, når samarbejdssystemet også knyttes tæt sammen med de strategiske udfordringer – fx i forhold til komplekse problemstillinger som omstruktureringer, budgetter og konkurrenceudsættelse.

Der blev også gjort opmærksom på, at det virker befordrende for samarbejdet, når kommunaldirektøren stiller sig op på ølkassen og understreger værdien af samarbejdet.

Regeringens nedsatte ledelseskommision barsler lige nu med en afrapportering omkring årsskiftet og det er mit håb, at erkendelsen om betydningen af et godt samarbejde også siver ind her.

Vi har sammen med KL peget på, at værdier som respekt og legitimitet, tillidsfulde relationer, ansvar og ejerskab, åbenhed og inddragelse samt nærhed er nogle af de værdier, som bidrager til at skabe et godt og produktivt samarbejde.

Det er værdier, som både har betydning i forhold til samarbejdet lokalt og centralt mellem overenskomsternes parter.

Både vi og arbejdsgiverne har et ansvar for at holde fast i de værdier både undervejs i overenskomstforhandlingerne og efterfølgende.

Værdien af samarbejdet skal plejes og udvikles. Det tætte samarbejde mellem medarbejdere og ledere, og mellem parterne lokalt og centralt, er grundkernen i den danske model. Holdbare løsninger findes i fællesskab.

### **Velfærden smuldrer til skade for økonomien**

Jeg har på et tidligere repræsentantskabsmøde i min mundtlige beretning fremhævet, at netop Danmark er kåret til at være blandt Europas bedste lande til at drive virksomhed i. Bag kåringen står henholdsvis Verdensbanken og en britisk tænketank.

Årsagen er blandt andet, at der er en stærk og velfungerende offentlig sektor, som skaber de nødvendige rammer for virksomhederne og arbejdsstyrken i form af fx dagtilbud til børn, skoler, uddannelsesinstitutioner, og et stærkt sundhedsvæsen. Ifølge Verdensbanken har Danmark faktisk den næstmest effektive offentlige sektor i hele OECD.

Offentlig velfærd er en helt afgørende forudsætning for samfundets vækst og velstand. Men det kommer ikke af sig selv. Det kræver investeringer i velfærd.

Selv Venstres egne spidskandidater til det netop overståede kommunalvalg peger på, at de hellere vil anvende penge på kommunale investeringer end bruge penge på skattelettelser. En rundspørge i Berlingske i november viste, at kun én ud af fire kandidater foretrækker skattelettelser.

En meningsmåling fra Epinion viste tidligere på året, at 65 % af danskerne oplever, at velfærden er blevet ringere i løbet af de seneste fem år. Og hele 83 % mener, at der er brug for en forbedring af velfærdsniveauet.

Resultatet af kommunal- og regionsrådsvalgene viser, at der er to verdener. Der er verdenen ude blandt borgerne og kommunalbestyrelses- og regionsrådspolitikere. Og så er der et ideologisk præget verdensbillede på Christiansborg. Faktum er, at afstanden mellem de to verdener vokser.

Virkeligheden er at Løkkes brændende platform er væk. Der er ikke længere et økonomisk grundlag for at fortsætte med at skære i velfærden. Virkeligheden er, at det går godt for dansk økonomi.

Det økonomiske råderum i dansk økonomi er skabt gennem reformer de sidste ti år, med den begrundelse, at de skulle finansiere fremtidens velfærd.

Nu er tiden kommet til, at pengene kan anvendes. Og den netop indgåede finanslovsaftale mellem regeringen og Dansk Folkeparti indebærer, at der generelt fortsat skal spares i den offentlige sektor. Det tenderer da vælgerbedrag og er at gøre grin med blandt andet de offentligt ansatte, som

gennem massive effektiviseringer og kraftige besparelser har taget ansvar og bidraget til genopretning af den danske økonomi.

Siden 2009 er der skåret ca. 33.000 stillinger væk i kommunerne.

Skal væksten i den offentlige sektor bare kunne følge med det demografiske udgiftspres – ja så vil den offentlige sektor skulle øges med 0,6-0,7%. Skal kvaliteten i den offentlige sektor følge med velstandsudviklingen – ja så vil den skulle stige med 1,2%, ifølge de økonomiske vismænd.

Med en vækst i det offentlige forbrug på 0,5% i 2018 og 0,3% i perioden 2019-2025, vurderer Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, at antallet af offentligt ansatte vil blive yderligere reduceret med knapt 25.000 ansatte.

Regeringen har i sit skatteudspil lagt op til at en stor del af råderummet anvendes til skattelettelser. Forhandlingerne om skattelettelser pågår pt., og vi kender endnu ikke skattelettelsernes omfang. Men meget tyder på, at en større del af det økonomiske råderum vil blive anvendt hertil.

Det vil i givet fald være at spille hasard med den danske økonomi og de konkurrencefordele, der er i en stærk offentlig sektor. Det er også at gøre grin med det tydelige velfærdsignal, der er sendt med resultatet af kommunal- og regionsrådsvalgene.

Udspillet understreger med alt tydelighed også vigtigheden af fremadrettet at få indregnet dynamiske effekter af offentlig velfærd i Finansministeriets regnemodeller, sådan som de økonomiske vismænd også anbefaler.

### **Brug for anerkendelse af medarbejderne som en ressource**

De økonomiske rammer for den kommunale og regionale sektor fastlægges af Folketinget og i kommunalbestyrelser og regionsråd. Kommuner og regioner er lagt i en økonomisk spændetrøje – både i økonomiaftalerne og gennem budgetloven. I angst for at blive straffet underforbruges løbende i forhold til budgettet. Konsekvensen er, at kommunernes pengekasser bugner samtidig med, at budgetloven forhindrer dem i at anvende de opsparede penge til den velfærd, som de oprindeligt var afsat til.

Det er vist en logik, som kun giver mening i Finansministeriet.

Når jeg i dag bruger tid på de økonomiske rammer, er det fordi de i høj grad udgør baggrundstæppet for overenskomstforhandlingerne. De økonomiske rammer påvirker de vilkår, som de ansatte arbejder under.

For det er medarbejderne og ledelsen ude i driften, som i det daglige får det til at fungere. Man kan næsten sige på trods af alle odds.

Det er deres ansvarsfølelse, engagement og arbejdsindsats, der sikrer, at vi fortsat har en rimelig velfungerende offentlig sektor.

Vi ved, at de ansatte i høj grad motiveres af at kunne gøre en forskel for andre og for samfundet. Det at kunne løse sit job med høj kvalitet er afgørende.

Men rammerne herfor er udfordret. Med et stigende udgiftspres på den offentlige sektor ses medarbejderne som en omkostning i stedet for en ressource, der skaber værdi.

Vi skal have sat fokus på, at medarbejderne ses som en ressource. Der skal fokus på at fremme medarbejdernes motivation. Det bliver OK-18 en lakmusprøve på.

For længe har regeringer og centrale Christiansborgpolitikere kunne slippe afsted med at formidle billeder af en offentlig sektor som et bureaukratisk og dårligt drevet væsen, som gennem effektiviseringer kan trimmes, uden at det går ud over hverken kvalitet, arbejdsmiljø eller ydelser.

Vi er blevet bombarderet med budskaber om, at den offentlige sektor skal og kan køre længere på literen. Den tankegang ligger også til grund for regeringens igangsatte arbejde om Sammenhængsreformen og i Ledelseskommisionen.

Men vi kører allerede rigtigt langt på literen og har gjort det i mange år.

Pengene til en fortsat stærk offentlig sektor kan ikke bare findes ved yderligere effektiviseringer. Selvfølgelig er der effektiviseringspotentialer i fx digitalisering og regelforenklinger. Men at tro, at velfærden kan opretholdes uændret og endda forbedres herved er helt og aldeles naivt.

Som eksempel på det spin er blandt andet italesættelsen af begrebet ”hverdagsrehabilitering”.

VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd har i en større undersøgelse af ældreområdet netop gjort op med fortællingen om, at det er lykkedes at beskære antallet af modtagere af hjemmehjælp drastisk, fordi ældre er blevet raskere og i stand til at blive trænet og støttet til selv at gøre rent, rede seng og knappe skjorten.

Fortællingen har været, at det er gennemført uden at svække de svageste ældres levestandard. VIVE's resultater viser dog et helt andet billede, nemlig at de svageste ældre har fået forringet deres vilkår betydeligt de seneste år. Analysen viser også, at der i stadigt stigende omfang lægges opgaver over på de pårørende.

Konsekvenserne har en lang række medarbejdere og ledere gjort tydeligt opmærksom på gennem de sidste år. Der er blandt andet ledere, der har sagt op som konsekvens af, at rammerne for at kunne udføre arbejdet simpelthen ikke længere er tilstede.

Vi har set eksempler på opsigelser, massivt arbejdspress og ringere vilkår for borgerne på grund af manglende sammenhæng mellem ressourcer og de politiske forventninger til effekter af nye IT-løsninger, som fx sundhedsplatformen.

Konsekvensen kan vi også se ved, at mange ansatte oplever, at de ikke har de nødvendige rammer for at kunne udføre deres opgaver. Som eksempel herpå har Yngre læger i sommer offentliggjort

en undersøgelse, som viser, at 42 pct. af lægerne har oplevet forhold så slemme, at det burde komme i medierne.

Og en nylig megafon undersøgelse blandt kommunalt og regionale ansatte viser, at hver anden ansat mindst én gang ugentligt bruger sin fritid på arbejdsopgaverne, så de bliver løst på en forsvarelig måde.

Medarbejdernes ansvarsfølelse må ikke misbruges på den måde. Og konsekvenserne kan vi se i form af et stadigt mere belastet arbejdsmiljø.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø påpeger i rapport om ”Arbejdsmiljø og helbred 2012-2016”, at det psykiske arbejdsmiljø er blevet forværret med 17 % fra 2012 til 2016. Og flere offentlige brancher ligger i top 5 over de mest psykisk belastede brancher i Danmark. Det er ikke godt nok.

Når ansatte har indflydelse på eget arbejde, når der er sammenhæng mellem ressourcer og krav, og når den ansatte oplever, at de lykkes med deres arbejde, er et job i den offentlige sektor verdens bedste.

100.000'vis af medarbejdere brænder derfor for at gøre en forskel til gavn for borgere, patienter mv. De skal værdsættes. OK-18 skal bane vejen herfor.

### **De offentligt ansatte vil ikke betale i form af vilkårsforringelser**

OAO har i en netop udsendt pressemeddelelse vedrørende forhandlingssituationen på det statslige område beskrevet alvoren i situationen ganske rammende. Flemming Vinther siger her: *”Det er ikke et spørgsmål om at køre længere på literen, som Sophie Løhde udtrykker det. Det er et spørgsmål om, at hvis arbejdsgiveren aldrig stopper for at tanke, så løber selv den mest økonomiske bil tør”*.

Den offentlige sektor er nu løbet tør. Så enkelt kan det siges.

Både kommuner, regioner og statslige institutioner har gennem de seneste mange år vendt og drejet hver en 5 øre.

Navnlig på det statslige område har udgiftspresset ført til, at statslige institutioner har opsagt fridage og presset arbejdstidsreglerne til det yderste.

Det er sket med passiv opbakning fra Finansministeriet, ligesom ministeriet også har lagt afstand til voldgiftskendelsen i Danmarks Radio vedrørende frokostpausen. På trods af fine tilkendegivelser om det modsatte, så lægger ministeriet i handling op til, at statslige institutioner med henvisning til dårlig økonomi kan opsigte den betalte frokostpause.

Virkeligheden er, at Finansministeriet med den ene hånd svinger kniven over de statslige institutioner og med den anden hånd viser dem, hvor kniven kan stikkes ind for at hente besparelser hjem.

De statslige organisationerne har meget klart tilkendegivet, at sådan spiller klaveret ikke. Det støtter organisationerne på det kommunale og regionale område op om. Finansministeriets ageren er en grundlæggende mangel på respekt for aftalesystemet og den danske model.

Regeringen bliver nødt til at stå på mål for de besparelser, der gennemføres. Medarbejderne kan ikke, og vil ikke, betale prisen for regeringens manglende vilje til at prioritere vores fælles velfærd.

Også i kommuner og regioner har vi set eksempler – blandt andet i Region Hovedstaden. Og vi vil da være naive, hvis vi tror, at udviklingen i staten ikke får afsmittende effekt på vores område.

Forhandlinger herom på statens område vil derfor få betydning for vores forhandlinger. På lønmodtagersiden har vi derfor en tæt koordinering.

### **Armslængde mellem lovgiver- og arbejdsgiverfunktionen**

Den danske model udfordres, når arbejdsgiverne sammenblander deres kasketter som lovgiver og arbejdsgiver. Det er afgørende, at det såkaldte armslængdeprincip respekteres og overholdes.

Den danske model blev udfordret ved OK-13 på lærerområdet. ILO har da også udtrykt kritik af forløbet ved OK-13 på lærerområdet, herunder af det efterfølgende indgreb i konflikten.

Den danske model udfordres også, når overenskomster og aftaler på forskellig vis søges omgået eller undergravet for at finde besparelser. Det gælder fx den førømtalte frokostpause, det gælder i forhold til udlicitering af opgaver og anvendelse og opfølgning på arbejdsklausuler. Det gælder i forhold til den stigende anvendelse af frivillige og i forhold til omfanget af atypiske ansættelser.

Den danske model udfordres også af politiske ideologer og nogle topledere naive tilbedelse af et øget ledelsesrum på bekostning af gensidigt forpligtende aftaler. Der er en tendens til, at denne unikke og værdifulde måde at udvikle samfundet på bliver taget som en selvfølge og kan erstattes af dialog og værdier.

Lad mig her slå fast, at dialog og værdiorienterede ledelsesformer alene er et supplement til kollektive aftaler. Der er brug for aftalte rammer for udøvelse af ledelse. Det er den danske model hviler på. Aftaler er forudsætningen for skabelse af tillid, ansvar og ejerskab, og for udvikling af arbejdspladserne og de ansattes vilkår.

Og selvfølgelig er arbejdsgiverne i deres gode ret til at stille krav om ændrede løn- og ansættelsesvilkår ved overenskomstbordet med respekt for principper om frie, fair og reelle forhandlinger.

Jeg er derfor også rigtig glad for den opbakning, som vi underviserorganisationer har modtaget fra alle organisationer i forhold til at lægge pres på KL og Moderniseringsstyrelsen, så der på lærerområdet ved OK-18 optages reelle, frie og fair forhandlinger med henblik på at kunne indgå en aftale om arbejdstid.

Laust Høgedahl fra Aalborg Universitet har i en netop offentliggjort forskningsrapport om de offentlige overenskomstforhandlinger og konfliktløsning peget på en række problemstillinger i den danske model på det offentlige område, herunder håndtering af armslængdeprincippet og den magtasymmetri, der er mellem arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationerne. I forskningsrapporten er der også set på erfaringer fra andre nordiske lande, og det anbefales, at *”Der nedsættes et udvalgsarbejde med repræsentanter for regeringen og arbejdsmarkedsparter på det offentlige område med det formål at undersøge, hvordan den danske model på det offentlige område kan justeres og tilpasses en tid med et stærkt moderniseringspres”*.

Det er en opfordring, vi gerne tager i mod, og som jeg håber, at også arbejdsgiverne vil tage i mod.

Nu kan det lyde som om den danske model er sat helt ud af kraft i den offentlige sektor. Det er selvfølgelig ikke tilfældet, og vi har da også i overenskomstperioden mellem Forhandlingsfællesskabet og de kommunale og regionale arbejdsgiverparter sammen gennemført en lang række indsatser og aktiviteter, der bekræfter værdien af den danske model. Det gælder fx det føromtalt periodeprojekt om værdien af det lokale samarbejde. Og det gælder i forhold til de politiske drøftelser og dialoger, som vi har haft i perioden om en række relevante og aktuelle emner.

Opfordringen til indgåelse i et udvalgsarbejde handler derfor om i fællesskab at værne om den danske model i den offentlige sektor i fremtiden ved bl.a. at sikre en armslængde mellem lovgivning og aftalesystemet, herunder i forhold til arbejdsgiverfunktionen.

### **Krisen er forbi**

*”Lønkonkurrenceevnen er god, og lønstigningerne kan uden at skabe problemer godt blive lidt højere”*. Ja sådan udtalte nationalbankdirektøren Lars Rohde til TV 2 fornyeligt.

Siden 2011 har forligene været præget af den økonomiske krise. Vi har på lønmodtagersiden taget et meget stort samfundsøkonomisk ansvar for at få Danmark bragt tilbage på sporet, og ud af en krise skabt af en uansvarlig finanssektor og regeringer, som bare lod stå til.

Vi er nu ude af krisen. Det viser alle økonomiske nøgletal. OK-17 på det private arbejdsmarked peger også i den retning. Der er for alvor medvind på cykelstien for dansk økonomi.

Det økonomiske baggrundstæppe for OK-18 ser derfor godt ud.

Siden 1987 har der mellem arbejdsgiversiden og lønmodtagersiden været enighed om, at den offentlige sektor ikke skal være lønførende. Men der følger også et fælles ansvar for at sikre, at lønudviklingen følger med og ligger på niveau med den private sektor.

Hverken vi eller arbejdsgiverne har en interesse i, at den offentlige sektor bliver et andetransarbejdsmarked. Det er vigtigt, at den offentlige sektor også i fremtiden kan rekruttere og fastholde medarbejdere.

Reguleringsordningen har indtil OK-15 været anerkendt som en grovkornet mekanisme, som sikrede dette – både i medgang og i modgang.

### **Ikke falde for halve sandheder**

Forhandlingsforløbet ved OK-15 om reguleringsordningen og om hensigtserklæringer var ikke kønt. Og det var resultatet heller ikke med aftale om et asymmetrisk privatlønsværn, og suspension af udmøntning fra reguleringsordningen i 2016.

Baggrunden for forløbet var et indlæg fra DA lige op til OK-15, hvor de polemisk hævdede at lønmodtagerne skyldte de offentlige arbejdsgivere penge, som følge af lønudviklingen siden 2008.

Ved vores overenskomstkonference i marts kunne vi i Michael Zieglers oplæg høre, at KL ved OK-18 ser ud til at gøre hensigtserklæringen og den statistiske opgjorte lønudvikling siden 2008 til deres egen højt prioriterede dagsorden.

Men lad mig slå fast, at DA's, Finansministeriets og efterfølgende KL's og Danske Regioners regnestykker var usaglige og usande ved OK-15 og det er de igen ved OK-18.

Arbejdsgivernes tal er ren hokus pokus. Når lønudviklingen beregnes med starttidspunkt i 2008, så undgås det behændigt at medtage perioden før krisen, hvor der var lønfest i den private sektor. Der vises kun et halvt billede af virkeligheden.

Kendsgerningen er, at vi har en lønudvikling der faktisk over tid følges ad. Udgangspunktet i 2008 er strategisk valgt for at få vist en lønudvikling, der passer ind i en udgiftspolitisk dagsorden om at finde besparelser i den offentlige sektor.

Man kan ikke bare klippe lønudviklingen ud i de perioder, der lige passer én selv, og uden at indregne, at reguleringsordningen netop virker med forsinkelse. Det er at manipulere med tallene. Lønudviklingen skal ses over en lang periode. Og start- og sluttidspunkt har afgørende betydning.

Den udgiftspolitiske spændetrøje som kommuner og regioner er sat i, skal ikke og vil ikke blive betalt af en lavere lønudvikling end i den private sektor.

### **Afslutning**

Jeg vil slutte min beretning af med en kort opsamling:

Regeringens og det finansministerielle udgiftspres og fokus på medarbejderne som en omkostning og ikke en værdi udfordrer den danske model – både lokalt og centralt.

Vi skal sammen med arbejdsgiverne genskabe respekten for værdien af fælles aftaler på det offentlige område – det bliver OK-18 en lakmusprøve på. Vi skal ved OK-18 have fokus på udvikling af attraktive arbejdspladser, der sætter fokus på medarbejderne, som en værdsat ressource.



Mellem organisationerne udvises stor solidaritet og sammenhold – også fra de organisationer, som umiddelbart har mindst i klemme. Det sker i den fælles forståelse, at vi ved OK-18 bliver nødt til sammen at trække en streg i sandet.

Jeg vil gerne have lov til at sige tak for et konstruktivt samarbejde i forhandlingsudvalget og i bestyrelsen – ikke mindst her i forbindelse med forberedelsen af OK-18.

Jeg vil også gerne sige tak til forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg – i daglig tale FS – og Forhandlingsfællesskabets sekretariat for jeres indsats i løbet af året.

Med disse ord overlader jeg den mundtlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige villige behandling.