

Referat af 4. ordinære repræsentantskabsmøde

mandag den 11. december 2017



Forhandlings
fællesskabet

Referat af 4. ordinære repræsentantskabsmøde mandag den 11. december 2017

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til det 4. ordinære repræsentantskabsmøde i Forhandlingsfællesskabet.

Formanden foreslog Helle Varming, SHK, som dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Helle Varming valgtes til dirigent.

Dirigenten takkede for valget og konstaterede, at repræsentantskabsmødet i henhold til vedtægternes § 7 var rettidigt indkaldt.

Dirigenten konstaterede ved opråb af medlemsorganisationernes navne, at mødet, jf. vedtægternes § 8 og 9, var beslutningsdygtigt.

Følgende organisationer var ikke til stede:

- Dansk Musikpædagogisk Forening
- Lederne

Endelig konstaterede **dirigenten**, at der ingen bemærkninger var til dagsordenen for mødet.

2. Formandens mundtlige beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

” 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 baggrunds-tæppet 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 "hverdagsrehabillitering".

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 stadig 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 forsvarlig måde.

Medarbejdernes ansvarsfølelse må ikke misbruges på den måde. Og konsekvenserne kan vi se i form af et stadig 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 lønmodtagerens side 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 førromtalte 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 det 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 armlængdeprincippet 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 armlængde 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 andetrangsarbejdsmarked. 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.”

Grete Christensen takkede for beretningen, som hun fandt talte ind i mange af de udfordringer, som lønmodtagersiden står over for.

Hun sagde, at vigtige ting tager den tid, som vigtige ting nu tager. Finanslovsaftalen var for eksempel også længe undervejs i år. Så må man se, om aftalen kan nå at blive vedtaget inden for tidsfristen, når der også skal landes en pakke om stramninger på flygtningeområdet og skattelettelser. Hun fandt - uden sammenligning i øvrigt - at det der skulle vedtages på repræsentantskabsmødet var et mere harmonisk og sympatisk kludetæppe, og vil, hvis det hele gennemføres, betyde væsentlige forbedringer for de ansatte i regioner og kommuner.

Det tog lidt tid at få alle ender til at mødes, men det lykkedes fællesskabet at komme i mål. Hun syntes, at repræsentantskabet var på vej til at træffe en historisk beslutning.

Hun var tilfreds og fortrøstningsfuld af en række forskellige grunde. For det første var det lykkedes at få sat Sundhedskartellets mærkesag, ”ligeløn”, på dagsordenen. Dem, der har været med i en længere årrække véd, at det gennem mange år har været Dansk Sygeplejeråds og Sundhedskartellets hovedfokus, og at Dansk Sygeplejeråd og Sundhedskartellet gennem historien har taget rigtig mange kampe for ligeløn.

Det er derfor lidt af en milepæl, at fællesskabet har et krav om, at der skal afsættes en pose penge til lavtløn og ligeløn. Det oprindelige krav blev rejst i et samarbejde mellem Sundhedskartellet, FOA, SL og BUPL, hvor man godt ved, at der samlet set ikke bliver tale om store lønstigninger til de kvindedominerede grupper. Det vil ikke være at aflæse på lønsedlen som en markant ændring, men det, repræsentantskabet skal vedtage i dag, har stor symbolsk betydning. Det er meget længe siden, at fagbevægelsen sidst slog et slag for ligelønnen.

Sundhedskartellet er fuldt ud klar over, at mulighederne for skævdeling er små. At det er svært at omsætte solidariteten til konkrete kroner og øre, når det handler om, at penge skal flyttes fra én gruppe til en anden. Det er en svær øvelse, idet alle organisationer skal have resultatet godkendt hos medlemmerne.

Hun pegede på, at der ved denne overenskomstfornyelse er skabt en helt særlig situation. De kvindedominerede fagforbund er ikke de eneste, der har et problem. I år er der en række mærkesager på bordet, som har afgørende betydning for rigtig store grupper af offentligt ansatte.

Viljen til at bøje sig mod hinanden stiger selvfølgelig i takt med, at dem med bestemmende indflydelse også har et påtrængende problem, der helst skal løses. Og måske er det den gamle læresætning om, at når man møder en stærk ydre fjende, så rykker man sammen og danner fælles front.

For BUPL, SL, Sundhedskartellet og FOA handler dagens ligelønsmarkering i høj grad om at sende et kraftigt signal til politikerne på Christiansborg om, at *"nu har vi i fagbevægelsen taget vores del af ansvaret og udvist solidaritet, som ellers er rigtig svært i en centralistisk-forhandlingsmodel hvor kagen ikke kan gøres større ved forhandlingsbordet men bestemmes af det regerende politiske flertal på Christiansborg, så nu er det så jeres tur til at træde i karakter og få skabt ligeløn på det danske arbejdsmarked"*.

Hun henvist til, at Laust Høgedahl også siger det i sin forskningsrapport, som er offentliggjort i dag, nemlig at forhandlingssystemet i den offentlige sektor er stærkt politiseret. Det kan selvfølgelig dårligt undgås i et demokratisk samfund, hvor det er de folkevalgte, der bestemmer skatteprocenterne og størrelsen af den offentlige sektor. Men det skal ikke forhindre de offentlige arbejdsgivere i at opføre sig som moderne arbejdsgivere, der forstår, at de ansatte er en ressource, og at man ikke kommer nogle vegne ved at forringe vilkårene og gøre det trist og surt at gå på arbejde.

Hun så frem til at høre mere om de spændende resultater af Laust Høgedahls projekt, som skulle præsenteres senere på dagen og i den sammenhæng pegede hun på, at det er rigtig godt, at fællesskabet er enige om at stille krav til arbejdsgiverne om at få særlig fokus på konfliktløsningsmodellen på det offentlige område.

Hun fandt det vigtigt at få de offentlige arbejdsgivere til at anerkende og sammen med organisationerne gøre noget ved de svagheder, der er indbygget i aftalemodellen. De offentlige arbejdsgivere har utroligt stor magt, og det sætter nogle begrænsninger i forhold til dét, der skulle have været frie og ligeværdige forhandlinger. Hun fik lyst til at gøre det meget klart for arbejdsgiverne, at med stor magt følger et stort ansvar.

Det er historisk, at det er lykkedes fagbevægelsen at stå sammen. Sammenholdet har sejret. Hun takkede alle i salen, der havde støttet ligelønssagen. Forhandlingsfællesskabet har vist sin styrke. Hun var glad for, at KTO og Sundhedskartellet slog sig sammen igen i 2014. Sundhedskartellet havde dengang netop en tro på, at et nyt stort Forhandlingsfællesskab ville have en langt større styrke over for arbejdsgiverne. At sammenholdet trods alt kan afbøde og pille de værste tidsler ud af arbejdsgivernes krav.

Der er noget, der tyder på, at de offentlige arbejdsgivere i disse år tester, hvor langt de kan tillade sig at gå. Det er som om, de er i gang med at afprøve, hvor meget man egentlig kan tillade sig inden for rammerne af den danske model. Derfor er der mere end nogensinde brug for, at lønmodtagerne rykker sammen og fortæller arbejdsgiverne, at man altså ikke driver den offentlige sektor og velfærden frem ved at bruge pisk og forringelsesmetoder.

Nu skal der landes et fornuftigt resultat for OK-18, som giver nogle gode løsninger på de forhold, som betyder noget for organisationerne hver især, og hun foreslog, at organisationerne hurtigst muligt derefter sætter sig sammen og finder ud af, hvad der er lønmodtagersidens bud på, hvordan aftalemodellen i den offentlige sektor skal forandres, hvis den ikke bare skal være arbejdsgivernes

alibi for forringelser og afvikling, men rent faktisk bruges til dét som modellen er bedst til, nemlig at skabe fremtidssikrede løsninger.

Hun takkede for ordet.

Da ingen ønskede beretningen sat under afstemning konstaterede **dirigenten**, at beretningen var godkendt.

3. Indkomne forslag

Dirigenten konstaterede, at der var ikke modtaget indkomne forslag.

4. Regnskab for perioden 1. april 2016 – 31. marts 2017

Dirigenten henviste til, at regnskab for perioden 1. april 2016 - 31. marts 2017 var udsendt til repræsentantskabet ved brev af 2. november. Regnskabet indstilles til godkendelse af bestyrelsen og de af repræsentantskabet valgte revisorer.

Da ingen ønskede ordet til dette punkt, og da ingen ønskede regnskabet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at regnskabet var godkendt.

5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2018 – 31. marts 2019

Formanden henviste til, at bestyrelsens forslag til budget og kontingent for regnskabsåret 1. april 2018 til 31. marts 2019 var udsendt til repræsentantskabet. I indstillingsbilag er der nærmere redegjort for henholdsvis indtægter og udgifter.

Forslaget til budget for perioden 1. april 2018 – 31. marts 2019 indebærer, at kontingentet holdes på et uændret niveau, nemlig 18,00 kr. pr. medlem og udviser et overskud på ca. 1 mio. kr., som foreslås overført til egenkapitalen.

På indtægtssiden er der budgetteret med et gennemsnitligt fald i medlemstallet på 1,5 % samt 6 mio. kr. i indtægter fra Aftalerne om udviklingsmæssige aktiviteter. Ca. 1 mio. kr. af disse er fra OK-15 projekter, som først forventes afsluttet i første del af den kommende OK-periode.

Budgettet skal i øvrigt ses i sammenhæng med et ønske om at undgå ned- og opjusteringer af kontingentet, og et ønske om konsolidering af Forhandlingsfællesskabets økonomi. Han henviste til det udsendte materiale, hvor der er redegjort for egenkapitalens størrelse.

Da ingen ønskede ordet eller budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder at kontingentet fastsættes uændret til 18,00 kr. årligt pr. medlem, var vedtaget.

6. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2018 - det kommunale område (KL)

Formanden præsenterede forslag til generelle overenskomstkrav:

”Udvikling af attraktive arbejdspladser - fokus på medarbejderne som en værdsat ressource

Vi skal i dag udtage generelle krav både i forhold til KL og i forhold til det regionale område.

Kravene og stillingtagen hertil behandles som to punkter på dagsordenen, og repræsentantskabet tager særskilt stilling på de to områder efter vedtægternes bestemmelser herom.

Kravene er stort set identiske, og jeg vil derfor præsentere dem samlet.

Forhandlingsfællesskabet stiller krav indenfor følgende temaer:

1. *Generelle lønforbedringer/økonomi*
2. *Et holdbart arbejdsliv*
3. *Etablering af en fritvalgskonto*
4. *Øget ligestilling*
5. *Bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv*
6. *Tryghed i arbejdslivet*
7. *Den Danske Model – sikring af overenskomstforhold*
8. *Forbedrede vilkår for TR*
9. *Andre forbedringskrav*
10. *Forbeholdskrav*

Jeg vil ikke gennemgå samtlige krav, og en række af temaerne har jeg også berørt i min mundtlige beretning. Der ligger ikke en prioritering i, hvilke krav jeg knytter bemærkninger til, og hvilke jeg ikke gør.

Vi har denne gang i indledningen til kravene, samt i indledning til hvert tema nærmere uddybet baggrunden og retningen for vores krav.

I indledningen har vi beskrevet såvel baggrundstæppet for forhandlingerne som vores overordnede målsætninger.

Vi har sat følgende 4 overordnede målsætninger for OK-18:

1. *Vi vil forbedre vilkår og rammer for fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser, der sætter fokus på medarbejderne, som en værdsat ressource.*
2. *Vi vil bidrage til, at medarbejderne kan deltage gennem et helt arbejdsliv med stigende tilbagetrækningsalder.*
3. *Vi vil styrke og værne om den danske model for blandt andet at beskytte medarbejdere mod forringelser af løn og ansættelsesvilkår på grund af blandt andet udgiftspolitisk pres i kommunerne. Og endelig, at*
4. *Vi vil skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende forhandlingsresultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.*

Sidstnævnte målsætninger handler om etablering af et økonomisk rum til forhandling ved alle organisationsborde, men også om at der er plads til forskellighed. Organisationsforhandlingerne skal afspejle de mange personalegruppers forskellige vilkår og ønsker.

Det er ingen hemmelighed, at vi i forhandlingsdelegationerne skulle bruge noget tid på at udtage kravene. Men det var en god investering, som har ført til, at vi går ind i OK-18 med et styrket sammenhold på organisationssiden. Det er et sammenhold, som også strækker sig på tværs af arbejdsgiverområderne i den offentlige sektor.

Det bliver nødvendigt, hvis vi skal undgå, at arbejdsgiverne får held til at spille os ud mod hinanden i deres strategi med at forringe vilkår gruppe for gruppe.

Det bliver nødvendigt, hvis vi ved OK-18 for alvor skal kunne trække en streg i sandet for at undgå, at det udgiftspolitiske pres i den offentlige sektor væltes over på de ansattes vilkår. Og det bliver nødvendigt, hvis vi skal have genskabt respekten for den danske model, hvor Finansministeriet har igangsat et frontalangreb. Hvis de får held hermed, må det forventes, at det også vil blive rullet ud på vores område.

OK-18 sker i en kontekst, hvor krisen er ovre, samfundsøkonomien er god, og hvor der er et stærkt behov for, at kommunale og regionale arbejdspladser også i fremtiden er attraktive, hvis arbejdskraftbehovet skal kunne dækkes.

Der er derfor brug for, at vi som aftaleparter tager ansvar herfor. Det bør arbejdsgiverne også have en stor interesse i.

1. Generelle lønforbedringer/økonomi

Siden finanskrisen har de ansatte i kommuner og regioner taget et stort samfundsøkonomisk ansvar for at bringe Danmark tilbage på sporet.

Krisen er som sagt forbi – og det skal selvfølgelig kunne ses på lønsedlen.

Overenskomstforhandlingerne i 2017 på det private arbejdsmarked har sat en positiv retning.

Vi stiller derfor krav om generelle procentuelle lønstigninger, der forbedrer reallønnen for alle ansatte.

Det økonomiske råderum giver også rum for afsættelse af midler til forbedringer i organisationsforhandlingerne. Vi er enige om, at der skal være midler til organisationsforhandlingerne for alle organisationer. Vi ønsker ikke en situation, hvor arbejdsgiverne ensidigt bestemmer, hvilke organisationer der skal have mulighed for at aftale forbedringer, og hvilke organisationer der ikke skal have denne mulighed.

Vi stiller desuden – indenfor det vi kalder det kontrollerede økonomiske frirum – et solidarisk krav om et ligeløns- og lavtlønsprojekt. Ligelønsprojektet er rettet mod de særligt kvindedomineerede grupper.

Den nærmere fordeling mellem lavtlønsprojektet og ligelønsprojektet, herunder kriterier for lavtløn og ligeløn udestår.

Vi stiller krav om, at der på KL-området afsættes 85 mio. kr. til formålet. På det regionale område afsættes der ca. 25 mio. kr. Det er forudsat, at rammen belastes med 0,02%, idet der supplerende finansieres med varige midler fra ATP-provenuet.

Der er således tale om et ambitiøst og solidarisk projekt.

Vi stiller desuden krav om, at der aftales en mekanisme, der gennem en symmetrisk udmøntning af generelle lønstigninger, sikrer, at den kommunale henholdsvis regionale lønudvikling følger den private.

Både arbejdsgiverne og vi har en interesse i at sikre, at vores arbejdsmarked ikke bliver et andenrangs arbejdsmarked.

Mekanismen kan fx være en videreførelse af reguleringsordningen efter de principper, der blev aftalt ved OK-13 – det vil sige uden privatlønsværn.

I forhandlingsdelegationerne og i bestyrelsen har vi truffet beslutning om, at dette krav har en skærpet opmærksomhed.

2. Et holdbart arbejdsliv

Tilbagetrækningsreformen indebærer, at de ansatte vil skulle blive flere år på arbejdsmarkedet end i dag, inden de kan trække sig tilbage med pension.

Arbejdsgiverne har selvfølgelig det overordnede ansvar for, at de ansatte kan holde arbejdslivet ud.

Som ansvarlige parter ønsker vi at bidrage til, at ansatte både kan holde arbejdslivet ud, og at kommuner og regioner også i fremtiden kan fastholde og rekruttere den nødvendige arbejdskraft.

Mange års effektiviseringer og besparelser har i den grad presset arbejdsmiljøet.

Desuden er andelen af ældre medarbejdere større på de kommunale og regionale arbejdspladser end blandt den danske arbejdsstyrke generelt. Både kommuner og regioner har derfor helt særlige udfordringer i forhold til den stigende tilbagetrækningsalder.

Der er derfor behov for initiativer, der både virker på den lange og den kortere bane.

Vi stiller derfor krav om såvel en styrket arbejdsmiljøindsats, som styrket seniorpolitiske rettigheder.

Det er klart at kravene skal ses i sammenhæng med den indsats, der i forvejen gøres i kommuner og regioner.

Indsatsen skal også ses som et supplement til de indsats, der blandt andet allerede er eller vil blive taget i de enkelte organisationer, i forhold til et styrket arbejdsmiljø og bedre muligheder for, at seniorer kan fastholdes.

Både i forhold til at imødegå fremtidige rekrutteringsudfordringer, og fordi indsatsen har stor samfundsøkonomisk betydning, er det min forventning, at arbejdsgiverne deler vores ambitioner.

3. Etablering af en fritvalgskonto

Vi stiller endvidere krav om etablering af en fritvalgskonto, hvor den ansatte kan vælge mellem løn, pension og frihed.

Det sker ved, at der stilles krav om indgåelse af en fælles aftalt ramme, som de enkelte organisationer kan tilslutte sig og indgå aftale om med henholdsvis KL og Danske Regioner.

Kravet er udformet på den måde for blandt andet at sikre hensyn til de forskellige vilkår, organisationernes medlemmer arbejder under.

Kravet stilles for at give de ansatte mulighed for at få øget indflydelse og fleksibilitet i forhold til anvendelse af overenskomstmidler.

Finansieringen af fritvalgskontoen sker i organisationsforhandlingerne. I Forhandlingsfællesskabet er der enighed om, at det kan ske ved anvendelse af organisationsmidler samt ved kapitalisering af den særlige feriegodtgørelse, betalte fridage, herunder de såkaldte kutymefridage, den 6. ferieuge, eller andre elementer aftalt i de enkelte overenskomster – som fx de eksisterende frivalgstillæg.

Vi er endvidere enige om, at den 6. ferieuge alene kan kapitaliseres som en forsøgsordning, og at vi i Forhandlingsfællesskabet, i afslutningen af den kommende overenskomstperiode, vil evaluere forsøgsordningen.

Det skyldes, at vi ikke ønsker, at kapitalisering af den 6. ferieuge kommer til at begrænse Forhandlingsfællesskabet og de kollektivt aftalte vilkår og rammer i ferieaftalen – hverken nu eller i fremtiden.

4. Øget ligestilling

75% af de ansatte i kommunerne er kvinder. På det regionale område er det 79%. På det private arbejdsmarked udgør kvinderne ca. 35%.

Vi har et kønsopdelt arbejdsmarked. Øget ligestilling vil derfor først og fremmest skulle løses på tværs af arbejdsmarkedene.

Som ansvarlige parter på vores arbejdsmarked har vi også et ansvar for at bidrage til øget ligestilling. Det føromtalte projekt om ligeløn er blandt andet et eksempel herpå.

Et andet eksempel er, at kvinder i væsentligt højere grad end mænd er ansat på deltid. På det kommunale område udgør kvinderne således 87% af de deltidsansatte. I regionerne er kvindernes andel 92%.

Omfanget af deltid varierer mellem faggrupperne, men også i forhold til kommunernes og regionernes anvendelse.

Udbredelsen af deltid har betydning for livslønnen og pensionen, men også betydning i forhold til muligheder for faglig udvikling osv.

Vi ved, at arbejdsgivere blandt andet anvender deltidsansættelser til at skabe øget fleksibilitet – det gælder økonomisk og i forhold til sikring af vagtplaner osv.

Vi kan konstatere, at det hører til sjældenhederne, at stillinger opslås på fuld tid indenfor en række faggrupper.

Det skal vi naturligvis have gjort noget ved. Vi stiller derfor krav om ret, men ikke pligt, til fuld tid. Der skal naturligvis fremadrettet fortsat være plads til indretning af arbejdslivet i forhold til de forskellige livsfaser.

Arbejdsgiverne bør både af hensyn til sikring af ligestilling, men også af hensyn til at sikre muligheder for rekruttering af arbejdskraft, også have en stor interesse heri.

5. Bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv

Ved OK-08 fik vi aftalt barns 2. sygedag. Det er vi glade for, og aftalen har været med til at skabe bedre vilkår i forbindelse med pasning af syge børn.

Men vi kan også konstatere, at effektiviseringer og besparelser i den mellemliggende periode, har gjort det stadig sværere for ansatte at få mulighed for at holde fri, når børnene er syge.

Det er uholdbart. Hensigten med overenskomsternes bestemmelser udhules på den måde.

Det udgiftspolitiske pres må ikke, og skal ikke bruges til at forringe den aftalte balance mellem familie- og arbejdsliv, hvor hensyn til at kunne holde fri, når børn er syge, vægtes meget højt.

Vi stiller derfor blandt andet krav om ret til fravær ved barns 1. og 2. sygedag.

6. Tryghed i arbejdslivet

Tryghed i arbejdslivet er en vigtig forudsætning for trivsel i arbejdslivet, og det er vigtigt, at der i forbindelse med afskedigelser, er etableret gode rammer og vilkår. Både for eventuelt at kunne fastholde den opsagte medarbejder i anden stilling, og for at hjælpe den opsagte medarbejder til bedst muligt at komme videre i arbejdslivet.

Vi stiller derfor krav om, at hvis en kommune eller region opsiger en medarbejder på grund af arbejdsmangel, og der så i opsigelsesperioden viser sig behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, ja så skal den stilling tilbydes den opsagte medarbejder.

Ligeledes stiller vi krav om videreførelse og forbedring af tryghedspuljen på det kommunale område, samt indførelse af en tryghedspulje på det regionale område.

7. Den Danske Model – sikring af overenskomstforhold mv.

Jeg har i min mundtlige beretning, og også i præsentationen af kravene, meget tydeligt tilkendegivet, at vi ved OK-18 har fokus på at styrke og værne om den danske model.

Det gælder i forhold til angrebet på den betalte frokostpause, som jeg tidligere har været inde på.

Men det gælder også i forhold til arbejdsgivernes udbredte anvendelse af såkaldte atypiske ansættelsesformer. Selvfølgelig kan tidsbegrænsede ansættelser finde sted i forbindelse med vikariater, men der er behov for at sikre, at atypiske ansættelsesformer ikke benyttes til at opnå besparelser eller øget fleksibilitet i forhold til opsigelsesbestemmelser og andre vilkår i overenskomsterne.

Arbejdsgiverne skal ikke finde smutveje ud af overenskomsterne, som følge af det udgiftspolitiske pres.

Det gælder også i forhold til at sikre, at der følges op på og sker håndhævelse af arbejdsklausuler. Kommuner og regioner skal i handling vise, at de støtter op om den danske aftalemodel. Vi stiller derfor blandt andet krav om eksplicitering af retten til betalt frokost for de grupper, som i forvejen har det.

Vi stiller også krav om bedre betingelser og vilkår for tidsbegrænset ansatte, samt styrket anvendelse, opfølgning og håndhævelse af arbejds-, uddannelses- og sociale klausuler.

8. Forbedrede vilkår til TR

Det er afgørende for den danske model, at vi har velfungerende tillidsrepræsentanter. Det fælles periodeprojekt om det lokale samarbejde i kommuner og regioner bekræfter også værdien af tillidsrepræsentanternes virke.

Tillidsrepræsentanterne er en afgørende faktor for, at de kommunale og regionale arbejdspladser kan lykkes med den samlede opgaveløsning.

Periodeprojektet understreger betydningen af nærhed mellem tillidsrepræsentanten og de medlemmer pågældende repræsenterer. De fælles billeder parterne fik i projektet bekræfter udfordringerne, hvor én tillidsrepræsentant skal dække en arbejdsplads, der er geografisk fordelt på flere lokaliteter.

Vi stiller derfor krav om ret til valg af mere end én tillidsrepræsentant ved geografiske spredte arbejdspladser eller lignende.

Vi stiller blandt andet også krav om, at tillidsrepræsentantens mulighed for at få de fornødne oplysninger sikres. Det gælder fx i forhold til at få oplysninger om brug af vikarer, timelønsansættelser og tidsbegrænsede ansættelser på arbejdspladsen.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende det fremlagte forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2018 på henholdsvis KL's område og det regionale område."

Da ingen ønskede ordet til pkt. 6, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkra^v pr. 1. april 2018 på KL's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra^v på KL's område pr. 1. april 2018 var godkendt.

7. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2018 - det regionale område (RLTN)

Da ingen ønskede ordet til pkt. 7, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2018 på RLTN's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav på RLTN's område pr. 1. april 2018 var godkendt.

8. Eventuelt

Formanden takkede Helle Varming for ledelsen af repræsentantskabsmødet og ønskede alle en god jul.